Rok II STYCZEŃ 1939 Nr 1

PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Czasopismo
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

Przewodniczący
Komitetu Redakcyjnego
JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

Sekretarz
Komitetu Redakcyjnego
HENRYK BORKOWSKI

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

TREŚĆ ZESZYTU PIERWSZEGO:

(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

ZGON Ś. P. PROF. DRA STANISŁAWA WRÓBLEWSKIEGO.

Naukę prawa polskiego dotknął wielki cios. W dn. 18 grudnia 1938 r. zmarł ś. p. dr Stanisław Wróblewski, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego, prezes Polskiej Akademii Umiejętności, b. prezes Najwyższej Izby Kontroli Państwa, jeden z najwybitniejszych cywilistów polskich, autor wielu dzieł naukowych, członek Polskiej Komisji Kodyfikacyjnej, wielki uczony, a zarazem niezwykle światły i dobry człowiek.

Są szczególne względy, dla których Przegląd Prawa Pracy głęboko odczuwa zgon ś. p. profesora Wróblewskiego, który zresztą okrył żałobą całą naukę polską. Ś. p. Wróblewski był jednym z czynnych współtwórców współcześnie obowiązującego w Polsce prawa pracy. Mianowicie w latach 1926—28 ś. p. prof. Wróblewski jako członek Rady Prawniczej przy Prezesie Rady Ministrów przewodniczył i uczestniczył w pracach kompletów opracowujących rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę pracowników umysłowych, o umowie o pracę robotników, o inspekcji pracy, o bezpieczeństwie i higienie pracy itd. W r. 1937 w czasie prac nad ustawą o układach zbiorowych pracy prof. Wróblewski zgłosił w Senacie szereg poprawek do tej ustawy, które przyczyniły się do nadania tekstowi właściwego układu.

Łączy się z tym nieustanne zainteresowanie ś. p. prof. Wróblewskiego kwestiami prawa pracy, czego dowodem jest jedna z ostatnich publikacji Zmarłego, poświęcona umowie o pracę pracowników umysłowych, opublikowana w Księdze ku czci prof. Leona Pinińskiego.

Jeszcze tak niedawno, bo w dniu 20 października 1938 r. ś. p. prof. Wróblewski wystosował do naszej Redakcji list, w którym podniósł, że wydawnictwo nasze uważa za potrzebne, cieszy się, że je zdołano zorganizować, życzy mu, aby utorowało drogę do syntezy tego tak ważnego działu prawa, przy czym przyrzekł, że jeżeli tylko znajdzie trochę czasu lub jeżeli inne Jego prace nasuną Mu zagadnienie, wchodzące w program Przeglądu, a stąd wyrośnie coś, co by wydawało Mu się warte druku, najchętniej zaofiaruje je Redakcji... Niestety, nie będziemy mogli dostąpić zaszczytu umieszczenia pracy ś. p. prof. Wróblewskiego.

Człowiek niezwykle skromny, nie lubiący rozgłosu, wszakże niezwykle pracowity, słynący z trafności ujęcia prawniczego i przejrzystości wykładu, był ś. p. prof. Wróblewski postacią wybitnie wyróżniającą się wśród prawnictwa polskiego.

Cześć światłej pamięci Wielkiego Prawnika!

Jerzy Grzegorz Wengierow

JESZCZE O ZALEŻNOŚCI PRACOWNIKA W STOSUNKU PRACY*).

I.

System *ustawodawstwa społecznego* większości państw po Wielkiej Wojnie ogranicza z reguły zakres tego ustawodawstwa do grupy społecznej, której granice uzależnia od istnienia stosunku pracy.

Tak więc na odcinku *ustawodawstwa pracy* większość ustaw łączy dobrodziejstwo poszczególnych urządzeń społecznych z odrębnościami świadczenia pracy najemnej. Wskutek tego np. w Polsce zarówno ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu, jak ustawa o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, jak rozporządzenia Prez. Rzplitej o kaucjach składanych w związku z umową o pracę, o ochronie rynku pracy, o bezpieczeństwie i higienie pracy, ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet itd. — wszystkie te ustawy zabezpieczają odpowiednie uprawnienia na rzecz pracowników, czyli osób znajdujących się w stosunku pracy najemnej z pracodawcami.

Co więcej, w przypadku gdy któraś ustawa z zakresu polityki społecznej dąży do wykroczenia poza wyraźne granice stosunku pracy — dokładnie określa, jakie grupy pojęć poza stosunkiem pracy obejmuje. Tak więc np. rozp. Prez. Rzplitej z 24.X.1934 r. zawierające prawo o sądach pracy w art. 1 § 1 stwierdza, że sądy pracy rozstrzygają sprawy, które wynikają „ze stosunku pracy", ponadto zaś wymienione są przypadki „stosunku chałupniczego", „umowy o naukę zawodową", „wspólnej pracy w tym samym zakładzie pracy" itd. Jeszcze charakterystyczniejsze jest określenie zawarte w art. 1 § 2 tego prawa, które stanowi ustawową wykładnię pojęcia stosunku pracy, albowiem stwierdza ten przepis, że z „zakresu właściwości, określonej w § 1, nie są wyłączone spory z umowy o udzielanie nauki przez nauczycieli poza zakładami naukowymi...", jak również

*) Celem rozważań na temat zależności pracownika w stosunku pracy była nie ocena odnośnych założeń ustawodawstwa pracy ze stanowiska de lege ferenda, lecz analiza właściwości istniejących urządzeń prawa w zakresie stosunku pracy. Z tego względu rozważania te, będąc wyrazem obowiązującego prawa, w niczym nie przesądzają kwestii, w jakim kierunku powinna nastąpić ewolucja przepisów dotyczących stosunku pracy i jego zasadniczej cechy: zależności pracownika wobec pracodawcy.

„spory dotyczące mieszkań, stanowiących uposażenie służbowe“; z tego ostatniego przepisu wynika, że ustawodawca nie wyłącza spod pojęć stosunku pracy powołanych w tym przepisie zagadnień, przeciwnie — sądzi, że np. zagadnienie mieszkań służbowych stanowi składową część problemu stosunku pracy, aby jednak nie wynikały żadne wątpliwości, daje autorytatywną w tym kierunku wykładnię.

Również ustawodawstwo polskie w zakresie ubezpieczeń społecznych wiąże z reguły obowiązek ubezpieczenia ze stosunkiem pracy, aczkolwiek definicja tego stosunku występuje w rozmaitej postaci. Tak więc ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby (Dz. Ust. poz. 272) stwierdzała w art. 3, że „obowiązkowi ubezpieczenia podlegają... osoby... zatrudnione na podstawie stosunku roboczego lub służbowego...“. Rozporządzenie Prezydenta z dnia 24.XI.1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych w brzmieniu obecnie obowiązującym w art. 2 stwierdza, iż „obowiązkowi ubezpieczenia podlegają... pracownicy... którzy... są zatrudnieni u innych osób fizycznych lub osób prawnych...“. Ustawa o ubezpieczeniu społecznym w brzmieniu obowiązującym w art. 2 ust. 1 stwierdza, że „obowiązkowi ubezpieczenia podlegają... osoby... pozostające w stosunku pracy najemnej lub w stosunku służbowym...“.

Studium porównawcze Międzynarodowego Biura Pracy, poświęcone zagadnieniu przymusowego ubezpieczenia emerytalnego od inwalidztwa na starość i na wypadek śmierci (seria M Nr 10 r. 1933), dokonywując zestawienia różnych typów ustawodawstw emerytalnych (str. 29/30), przedstawia trudności, na jakie natrafia z reguły ustawodawca przy określaniu zasięgu ubezpieczenia. Autorzy tego studium stwierdzają:

„Ustawodawstwa, oparte na zasadzie ubezpieczenia przymusowego pracowników najemnych, zmuszone były przede wszystkim dokładnie określić pojęcie najemnika („salarié“). Ponieważ jednak definicja ta sprawiała duże trudności, liczne ustawodawstwa nie tylko uzależniły istnienie obowiązku ubezpieczenia przymusowego od faktu, że pracownik jest pracownikiem najemnym, lecz również od pewnej liczby innych właściwości, spośród których najważniejszymi są: 1) rozwijanie działalności zawodowej w sposób zależny (exercice d'une activité professionnelle dépendante), 2) wykonywanie zajęcia na podstawie umowy o pracę, 3) rozwijanie działalności zawodowej zależnej jako głównego źródła utrzymania“. Szczególnie charakterystyczny jest następujący wywód Biura:

„Fakt, że pracownik najemny rozwija działalność w sposób zależny, ujawnia się przede wszystkim przez to, że działalność ta jest wykonywana pod rządami regulaminów ustanowionych przez przedsiębiorcę lub jego przedstawiciela. W konsekwencji przedsiębiorca może dysponować faktycznie usługami pracownika, co trwa przez cały czas trwania działalności pracownika. Zależność działalności pracowników jest oczywista i wyraźnie występuje w większości przedsiębiorstw handlowych, przemysłowych, transportowych itd. Nie jest tak jednak zawsze w przypadkach, gdy pracownicy poświęcają się pracy w domu (wykonywują przemysł domowy), gdy praca ta jest wykonywana w myśl zarządzeń ich przedsiębiorców, gdy dotyczy przedmiotów, dostarczonych przez przedsiębiorcę lub wykonanych na jego rachunek, bez znajdowania się pracowników w tym celu pod jego bezpośrednim nadzorem lub jego władzą...".

„Zdarza się, że osoby gospodarczo niezawisłe, które związały się z inną osobą kontraktem przedsiębiorstwa, znajdują się, w celu wykonywania tego przedsiębiorstwa, w szczególnych przypadkach pod nadzorem zleceniodawcy i są obowiązane stosować się do jego poleceń. Jednak praca najemna zachodzi w rozumieniu ustawodawstwa ubezpieczeniowego tylko wówczas, gdy działalność rozwijana przez pracownika jest skutkiem umowy o pracę, musi więc istnieć pomiędzy najemnikiem a przedsiębiorcą umowa, w myśl której najemnik obowiązany jest świadczyć swoją pracę... stosunki te polegają na zobowiązaniu najemnika do świadczenia usług stosownie do instrukcji przedsiębiorcy, do których to usług pracownik się zobowiązuje, gdy przedsiębiorca ze swej strony zobowiązuje się usługi te wynagradzać...".

Cały cytowany wywód pozwala stwierdzić, że ustawodawstwo ubezpieczeniowe z reguły najściślej wiąże istnienie kontraktu najmu pracy uzasadniającego obowiązek ubezpieczenia z momentem zależności pracownika od pracodawcy.

Problem zależności w stosunku pracy został nazwany jedną z „questions diaboliques" nauki prawa pracy (dr Jul. Hubert — Ruch Prawniczy Nr 1, z 1930 r., str. 63). Istotnie w kwestii tej wypowiadają się wszyscy prawie autorzy z zakresu prawa pracy. Uznają zależność: Kaskel (str. 2), Potthoff Heinz — Wesen und Ziele des Arbeitsrechts, Berlin 1922 (str. 7), Sintzheimer H., — Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1927 (str. 10 i nast.), Hueck i Nipperday (str. 3); odrzucają zależność: Molitor (Arbeitsvertrag, Berlin, 1925), Silberschmidt (str. 17 i nast.). Nauka francuska również uznaje, że za-

leżność jest istotną przesłanką stosunku pracy — Pic wyd. z 1933 (str. 597).

Jak dalece moment zależności uważany jest za składową i istotną część stosunku pracy świadczy pogląd Kelsena (Arch. f. Soz. Wissenschaft und Sociale Politik, t. 66, str. 495), w myśl którego pojęcie prawa prywatnego — umowny stosunek pracy jest tylko jakby parawanem, za którym ukrywają się stosunki władcze o charakterze prawno-publicznym.

II.

Zanim z kolei można będzie bliżej rozpatrzyć poszczególne elementy pojęcia umowy o pracę, wydaje się celowe sięgnięcie do genezy wszystkich urządzeń społecznych tego typu.

Byłoby tu zbędne sięganie do teorii społecznych i gospodarczych, które wytworzyły pojęcie odrębnych warstw społecznych w ogóle, zaś warstwy pracowniczej w szczególności. Jednak nie należy zapominać, że założeniem całego współczesnego ustawodawstwa społecznego, a w szczególności ustawodawstwa pracy i ubezpieczeń społecznych jest przeświadczenie, że współczesny ustrój gospodarczy, oparty na prywatnej własności narzędzi pracy, musi posługiwać się — z uwagi na postępy techniki i konieczność podziału pracy — pracą osób, które zostają wprzęgnięte w orbitę działalności produkcyjnej poszczególnych warsztatów, czyli tzw. „zespołów gospodarczych". Zharmonizowanie pracy tych osób, zwłaszcza zatrudnionych w większych ilościach, wymaga wytworzenia pewnej dyscypliny realizującej się poprzez tzw. podległość pracownika wobec pracodawcy, czyli obowiązek stosowania się pracownika do poleceń pracodawcy sformułowanych bądź ustnie, bądź na piśmie. Skoro z układu stosunków gospodarczych i społecznych pracodawca uzyskuje przewagę nad pracownikiem, przeto zachodzi niebezpieczeństwo nadużycia władzy, czyli przekroczenia właściwych granic powołanej przewagi na niekorzyść pracowników. Z tej koncepcji wyłania się cały system urządzeń, zawartych w ustawach ochronnych, ostatnio zaś również w układach zbiorowych pracy; poprzez wszystkie te urządzenia wytwarza się swoista sfera ochronna — sfera uprawnień pracowniczych chronionych przez normy prawa; przy pomocy tego systemu w ramach wskazanej sfery praw pracowniczych dokonywa się wyzwolenie pracownika spod zależności od pracodawcy w takim stopniu, w jakim jest to w ogóle możliwe w istniejącym ustroju gospodarczym. To podstawowe założenie ustawodawstw współczesnych świadczy, że dobro-

dziejstwa tych ustawodawstw na rzecz pracowników mają naprawiać skutki „podległości“ pracownika wobec pracodawcy; w dalszej konsekwencji stwierdzić należy istnienie najściślejszego związku logicznego pomiędzy ideą ustawodawstwa społecznego a faktem zależności pracownika od pracodawcy. Toteż dopuszczanie koncepcji, że może istnieć stosunek pracy, do którego przywiązane są dobrodziejstwa ustawodawstwa ochronnego — nie zawierający jednak elementu podległości pracownika wobec pracodawcy, byłoby twierdzeniem zawierającym głęboką sprzeczność wewnętrzną, a w ogóle przeczyłoby całej ratio legis ustawodawstwa pracy.

Niezależnie od przesłanek społeczno-gospodarczych problem podległości pracownika wobec pracodawcy jest również przedmiotem badań ze strony socjologii. Socjologia m. in. podjęła ostatnio zbadanie istoty wszelkiej podległości podwładnego wobec przełożonego.

Rozwinięcie zagadnienia stosunku przełożonego do podwładnego w socjologii generalnej podjęte zostało przez Aimée Racine w studium wygłoszonym w postaci wykładu na otwarciu kursu zatytułowanego „Wychowanie a życie społeczne“ na Uniwersytecie Wolnym w Brukseli w dniu 16 lutego 1937 r. (Revue de L'Institut de Sociologie Nr 2, 1937 r., str. 285—302). Zjawisko podległości występuje w różnej postaci zarówno w zakresie służby publicznej (np. w wojsku), jak w zakresie działalności dobrowolnych organizacyj społecznych (poddanie się autorytetowi przywódcy społecznego), w pedagogice (stosunek ucznia do nauczyciela), a również i w stosunku pracy najemnej. Tak więc poczyniono spostrzeżenia (prof. Dupréel — w czasie jednego z wykładów wygłoszonych w 1934 r., Revue de L' Institut de Sociologie, vol. XX, Nr 4, październik—grudzień 1934, str. 685), że z chwilą gdy dwie osoby lub nawet dwie grupy społeczne utrzymują ze sobą trwałe stosunki, wytwarza się między nimi w sposób prawie nieunikniony pewna nierówność, która w dalszej konsekwencji wytwarza hierarchię. Źródła podległości autorzy dzielą na źródła naturalne i źródła wynikające z urządzeń społecznych. Źródła naturalne zachodzą wówczas, gdy jedna ze stron wyposażona jest w większą siłę fizyczną, intelektualną, zręczność, energię lub zdolność do decyzji. Źródła społeczne występują, gdy jedna ze stron spełnia w społeczności zadania lub należy do pewnej grupy społecznej, korzystającej z przewagi i szczególnego pierwszeństwa. W tym drugim przypadku źródło przewagi tkwi poza samą jednostką, jest ono związane z urządzeniem społecznym, z ustaloną z góry hierarchią społeczną, sankcjonowaną przez zwyczaj, często również

przez prawo. Zajmowanie stanowiska przełożonego lub podwładnego często zależy od okoliczności przypadkowych. Z momentem zależności jest ściśle związana możliwość nadużycia władzy, wynikająca stąd, iż z reguły przełożony jest niezbędny podwładnemu dla zaspokojenia jego potrzeb materialnych lub moralnych. Niewątpliwie najistotniejszą jest zależność gospodarcza, przy czym przytacza się, że pracodawca prawie zawsze jest wyłącznym „chlebodawcą“ (maître du gagne-pain). Na odcinku pedagogiki jest szczególnie doniosłe dla należytego rozwinięcia indywidualności ucznia takie ukształtowanie stosunku pomiędzy nauczycielem a uczniem, aby uczeń możliwie mało odczuwał zależność od nauczyciela. Jednak osłabienie zależności jest możliwe tylko w takich granicach, jak długo swoboda pozostawiona uczniowi będzie oddziaływać na pogłębienie jego wysiłku w pracy nad sobą. Dalsze osłabienie zależności ucznia od nauczyciela byłoby niekorzystne, gdyż powodowałoby pewne nadużycie swobody prowadzące do anarchii. Spostrzeżenia w zakresie pojęcia zależności na odcinku pedagogiki są nad wyraz interesujące i dają się mutatis mutandis przenieść na inne stosunki społeczne, np. na odcinek pracy najemnej. Można twierdzić, że tak, jak w doskonałych zakładach naukowych, posiadających podatny i kulturalny element uczniowski i wybitnych nauczycieli, można kształtować z korzyścią stosunek do ucznia z wybitnym osłabieniem momentu zależności — podobnie też w kulturalnych stosunkach społecznych można do pewnego stopnia osłabiać więź zależności pracownika od pracodawcy. Natomiast w ustrojach społecznych o kulturze niezbyt wysokiej podważenie tego czynnika zmierzałoby w pewnym stopniu do dezorganizacji pracy i anarchii.

Gdy takie są założenia gospodarcze i społeczne oraz socjologiczne problemu zależności w stosunku pracy najemnej — jest niewątpliwe, że świadomość tych założeń musi oddziaływać zarówno na treść ustaw, jak i na treść orzecznictwa. Z drugiej strony można stwierdzić, że określanie granic między stosunkiem pracy a innego typu stosunkami prawnymi stanowi szczególnie czułą część urządzeń polityki społecznej. Toteż poglądy dotyczące tego zagadnienia muszą być nacechowane wyjątkową ostrożnością, zwłaszcza że przyjęcie takiego lub innego kryterium na tym odcinku może decydować o losach dziesiątków tysięcy osób, o ich uprawnieniach w zakresie ochrony pracy oraz o ich uprawnieniach emerytalnych oddziaływujących na losy nie tylko ich samych, ale i członków ich rodzin.

III.

Obserwując etapy, przez jakie przechodziło zagadnienie stosunku pracy w Polsce, stwierdzić można, że początkowo wytworzyło się pewne orzecznictwo na tle ustawy o ubezpieczeniu na wypadek choroby. W dalszym ciągu w wyniku prac, zwłaszcza tzw. Rady Prawniczej w latach 1926—27, wypracowane zostały założenia zawarte w dekretach o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych. Dalsze orzecznictwo opierało się właśnie już na tych dekretach. Rok 1933 przyniósł dwa następne urządzenia prawne, oddziaływujące na pojęcie stosunku pracy, a mianowicie kodeks zobowiązań i ustawę o ubezpieczeniu społecznym. W każdym z tych etapów istniały odmienne możliwości rozwoju orzecznictwa opartego na poszczególnych przepisach i dlatego etapów tych nie należy identyfikować. Jednak okoliczność, że zasadnicze akty prawne ukazały się dopiero po kilkunastu latach od chwili odzyskania niepodległości, pozwala traktować założenia zawarte w tych aktach nie jako ujęcia przypadkowe, lecz jako skutek dorobku myśli prawniczej, zawartej w orzecznictwie istniejącym już w danym momencie. Okoliczność ta słusznie też została podniesiona w niektórych opracowaniach.

Dorobek myśli prawniczej, jakim dysponujemy dziś, musi być jednak ujmowany w swym całokształcie. Nie można opierać poglądów tylko na poszczególnych urządzeniach i przepisach; przeciwnie, nawet zwracając uwagę na poszczególne fragmenty zagadnienia należy mieć na uwadze nieustannie całokształt urządzeń prawnych.

Stwierdzić więc należy, że zachodzi pewna różnica pomiędzy sformułowaniami dekretów o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych w kwestii zależności od pracodawcy. Po wydaniu obydwu dekretów ukazał się jednak kodeks zobowiązań posiadający art. 446, który umożliwia przenikanie pewnych urządzeń z kodeksu zobowiązań do stosunków pracy unormowanych dekretami. Zarówno w okresie przed wejściem w życie kodeksu zobowiązań, jak i później, Sąd Najwyższy przy definiowaniu pojęcia stosunku pracy w poszczególnych wyrokach wysuwał na czoło cechę zależności. „Zasadniczymi kryteriami, które poza cechą odpłatności pracy, stanowiącej przedmiot umowy, — bądź w łącznym zespole, bądź nawet oddzielnie rozstrzygają o uznaniu stosunku umownego czy to za umowę pracy, czy też za umowę innego rodzaju, są: cecha zależności pracownika od pracodawcy, cecha obciążenia ryzykiem pracodawcy lub pracownika, a wreszcie cecha objęcia umową samej pracy, jako

takiej czy też jej rezultatu" (Zb. Urz. 84/30). W ujęciu tym cecha zależności jest na pierwszym miejscu, świadczenie samej pracy jako takiej czy też jej rezultatów jest usunięte na koniec, jednak wstępna część tezy pozwala na rozdzielanie poszczególnych cech. W innych wyrokach kładziony jest wręcz nacisk na samą zależność („istotną cechą stosunku służbowego jest zależność pracownika od pracodawcy, wyrażająca się w obowiązku podporządkowania się pierwszego temu ostatniemu..." Zb. Urz. 126/27 i 244/31). W innym ujęciu brzmi to jak następuje: „charakterystycznymi cechami umowy o pracę są: zależność pracownika od pracodawcy, obciążenie ryzykiem pracodawcy oraz objęcie umową samej pracy jako takiej, a nie jej rezultatu" (Zb. Urz. 86/32). Istnieje też sformułowanie następujące: „Umowa służbowa dochodzi do skutku wówczas, gdy jedna osoba zobowiązuje się do świadczenia przez pewien oznaczony czas usług na rzecz osoby drugiej..." (Zb. Urz. 174/33). W innym przypadku stwierdzono, że „ryzyko stanowiące jedną z cech *niezależności pracy* nie polega na tym, w jaki sposób i kiedy otrzymuje akwizytor swe wynagrodzenie albo prowizję, lecz na tym, że wynagrodzenie jego jest uzależnione nie od nakładu pracy, lecz od jej rezultatu, który może być niewspółmierny z ilością włożonej pracy..." (OSP. XIII. 50).

Wszystkie cytowane orzeczenia w tej lub innej postaci uznają więc moment zależności jako cechę charakteryzującą stosunek pracy. Francuski Sąd Kasacyjny w orzeczeniach z 8.VII.1924, S. 25.1.183 i z 11.V.1925, S. 28.1.307 orzekł, że „La subordination de l'ouvrier à celui qui l'emploie est une condition essentielle du contrat de travail" — Podległość... jest zasadniczą przesłanką umowy o pracę.

Z kolei prawo polskie zawiera w tym zakresie kilka postanowień. Tak więc w myśl art. 6 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej o umowie o pracę robotników „robotnicy są obowiązani do należytego i sumiennego spełniania tych zarządzeń swych przełożonych, które dotyczą robót objętych umową o pracę i które nie są sprzeczne z prawem i dobrymi obyczajami". Przyznać trzeba, że rozporządzenie Prezydenta Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych przepisu analogicznego nie zawiera, jedynie zaś w art. 8 stanowi, że „o ile nie umówiono się wyraźnie o rodzaj i zakres obowiązków... należy w tym względzie stosować zawartą dla danego obszaru umowę zbiorową lub też zwyczaj miejscowy, przyjęty w danej gałęzi pracy. W braku takiego zwyczaju *żądać* można takich usług..., jakie w danych okolicznościach przedstawiają się jako odpowiednie". Czy

„żądanie usług“ nie mieści przypadkiem implicite obowiązku podporządkowania się tym żądaniom?

Dla porównania warto przytoczyć odpowiednie brzmienie przepisów zaborczych, które normowały podobne zagadnienia. Stosownie do art. 2229 i 2230 Prawa Cywilnego obowiązującego na obszarze ziem wschodnich (zbiór praw b. Ces. Ros., t. X. cz. I, wyd. z r. 1914) „pracodawca winien obchodzić się z pracownikiem sprawiedliwie i łagodnie...“, zaś „wynajmujący się do roboty... winien być wierny, posłuszny i pełen szacunku dla pracodawcy i jego rodziny...“. Stosownie do art. 545 ustawy z 24 maja 1860 r. o sądach gminnych wiejskich w Królestwie Polskim (Dz. Pr. tom 57 Nr 172) „sługa winien swemu panu, pani i tym wszystkim osobom, którym pan usługiwać każe: wierność, uszanowanie i posłuszeństwo“. Regulamin dla służby, obowiązujący w województwach małopolskich z lat 1855—1857, w § 10 stanowi, że „sługa jest obowiązany wobec swego służbodawcy do posłuszeństwa, wierności, uszanowania, baczności i otwartości... a rozkazy, upomnienia i nagany ze strony służbodawcy powinien przyjmować z uszanowaniem i skromnością“, zaś w myśl § 11 „sługa jest obowiązany podług zarządzeń służbodawcy punktualnie i ochoczo wypełniać wszelkie usługi, do których się zgodził... a w sporach między sługami, który z nich ma pewną robotę lub pewną usługę spełnić, rozstrzyga jedynie wola służbodawcy“.

Trzeba stwierdzić, że niemiecki kodeks cywilny w rozdziale poświęconym umowie o usługi nie określa zakresu obowiązku w sposób ścisły stanowiąc jedynie, że „przedmiotem umowy o usługi mogą być usługi wszelkiego rodzaju“ (§ 611), zaś „zobowiązany do usług ma w razie wątpliwości świadczyć usługi osobiście“.

Również kodeks austriacki nie określa bliżej istoty obowiązków pracownika, albowiem w myśl III noweli stwierdzono jedynie, że „o ile nie ułożono się co do rodzaju i rozmiaru usług, świadczyć należy usługi stosowne według okoliczności“ (§ 1153).

Z cytowanych przepisów wynika, że zarówno w województwach południowych, jak i w województwach zachodnich moment zależności pracownika od pracodawcy nie był cechą wymienioną przez prawo, lecz jedynie mieścił się w ogólnym pojęciu zwyczajów pracy. W przeciwieństwie do tego, system, który istniał w województwach centralnych i wschodnich, akcentował moment podległości bardzo wyraźnie.

Polski kodeks zobowiązań — można twierdzić — obrał drogę

pośrednią, albowiem w przepisie art. 441 wymienia jako cechę właściwą dla stosunku pracy jedynie „pełnienie *dla* pracodawcy pracy za wynagrodzeniem“. Jednak nie można przecież uważać powołanego przepisu za wyczerpującą definicję pojęcia umowy o pracę, albowiem przepis ten wymienia tylko jedną z cech umowy, gdy inne jej cechy zawarte są w następnych postanowieniach. Wydaje się, że właśnie ta druga ewentualność bardziej odpowiada rzeczywistości. Wnioskować o tym można chociażby z uzasadnienia projektu. Motywy projektu w opracowaniu Tilla i Longchamps wskazują, że „znamionami umowy o pracę są: 1) po jednej stronie praca z przeznaczeniem dla drugiego, 2) określenie usług miarą czasu (ta przesłanka została później z tekstu wyłączona)..., 3) po drugiej stronie obowiązek wynagrodzenia“. Jest bardzo charakterystyczne wyłączenie ciągłości trwania stosunku pracy spośród cech wyróżniających ten stosunek. Świadczy ono, że ta właśnie przesłanka, do której niektórzy z autorów przywiązują dużą wagę, zdaniem ustawodawcy nie jest dla umowy o pracę tak istotna. Till i Longchamps próbują zdefiniować pojęcie pracy w sposób następujący: „Praca jest to rozwinięcie działania mającego dla drugiego pewną wartość (niekoniecznie majątkową), bez różnicy, czy polega na pracy fizycznej czy umysłowej. Z przeznaczenia dla drugiego wynika stosunek *podporządkowania* oraz to, że ten drugi, a nie pracownik, ponosi ryzyko wyniku pracy“.

Sądzić można, że niewątpliwie składową częścią pojęcia umowy jest zakres praw i obowiązków stron, jakie spadają na strony w związku z zawarciem tej umowy. Otóż definiując obowiązki pracownika kodeks w art. 448 § 1 stanowi, że „pracownik powinien pełnić pracę sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy“, zaś w myśl § 2 „w tych granicach pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy, nie sprzeciwiających się umowie, ustawom i dobrym obyczajom“. W ten sposób określenie obowiązków pracownika posiada dwie granice: gdy § 1 ustala granicę inicjatywy samego pracownika i określa do czego pracownik sam jest zobowiązany przy rozwijaniu swej działalności, przepis § 2 stwarza pewną granicę ruchomą, uzależnioną od woli pracodawcy, przy czym sądzić można, że granica druga nie może wykroczyć poza normy granicy pierwszej; innymi słowy polecenia pracodawcy, nawet nie sprzeciwiające się umowie, ustawom i dobrym obyczajom, muszą mieścić się w pojęciach zawartych w § 1 tego przepisu, a więc mają domagać się np. tylko takiej „staranności,

jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy".

Cytowany przepis art. 448 k. z. niewątpliwie stanowi doniosłą cechę charakteryzującą umowę o pracę według koncepcji polskiej. Postanowienie to pokrywa się w ogólnych zarysach z art. 6 rozporządzenia o umowie o pracę robotników. Może się rodzić pytanie, czy postanowienie to stało się częścią składową umowy o pracę pracowników umysłowych poprzez art. 446 k. z., a mianowicie, czy jest to „przedmiot ustawą szczególną nieobjęty". Sądzić można, że przedmiot art. 448 k. z. jest inny aniżeli treść art. 8 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych, a wskutek tego postanowienie art. 448 k. z. ma zastosowanie również i do pracowników umysłowych objętych dekretem o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Z zestawienia konstrukcji kodeksu zobowiązań z przepisami zaborczymi wynika, że ustawodawca polski wprowadził do ustawy pojęcie podległości pracownika wobec pracodawcy w postaci obowiązku „stosowania się do poleceń pracodawcy". Nie wszystkie ustawy cywilne znają takie urządzenie, nie znają go więc cytowane kodeksy austriacki i niemiecki, nie zna również tego rodzaju ujęcia i prawo szwajcarskie, które definicję umowy o pracę ujmuje dość podobnie jak polski art. 441 k. z., zaś art. 321 kodeksu szwajcarskiego stanowi, iż „jednolite zasady pracy i porządku wewnętrznego ustalone przez przedsiębiorcę... zobowiązują pracownika wyłącznie gdy są sporządzone na piśmie i były zakomunikowane pracownikowi przed jego przyjęciem...". Oczywiście w postanowieniach tych nie chodzi tylko o regulamin porządkowy, lecz również i o tzw. „zasady pracy". Ustrój społeczny w Szwajcarii w ten sposób wymaga ustalenia na piśmie ścisłych obowiązków pracownika. Warunki społeczne polskie wykluczały takie rozstrzygnięcie i nie było możliwe ograniczenie się do zarządzeń pisemnych ustalających „zasady pracy", wobec czego stało się konieczne wprowadzenie od razu obowiązku stosowania się do wszelkich poleceń pracodawcy. Podkreślić należy, że zresztą i w Szwajcarii mogą być stosowane polecenia ustne, wymaga się jedynie, aby sama zasada poleceń ustnych była sformułowana wyraźnie na piśmie.

W świetle wszystkich powyższych założeń uznać należy, że moment zależności w stosunku pracy jest cechą charakterystyczną dla obecnych warunków gospodarczych w niektórych krajach. W pewnych stosunkach społecznych może następować nawet częściowe

rozluźnienie tego stosunku podległości, gdy poziom kulturalny na to pozwala, w innych stosunkach utrzymanie tej zależności jest więcej konieczne. Być może nawet w ustrojach przyszłych problem ten odpadnie, aczkolwiek przykłady stosunków społecznych w niektórych krajach raczej przemawiają przeciwko temu przypuszczeniu. Moment zależności w tych warunkach jest wysoce doniosłą cechą charakteryzującą stosunek pracy i zaprzeczanie jego istnienia nie wydaje się słuszne.

Stwierdzić należy, że założenie prawa cywilnego na tym odcinku, jak zresztą i na wielu innych, oddziałałoby również na prawo publiczne.

Tak więc warto wspomnieć, że nowela do ustawy o opłatach stemplowych z 14 stycznia 1936 r. określając bliżej istotę wolnej od opłaty stemplowej „umowy między służbodawcą a pracownikiem" stwierdza, że przez umowę tę „rozumie się umowę, na mocy której pracownik podlega w czasie wykonywania umowy stałemu nadzorowi i kierownictwu służbodawcy". Niewątpliwie definicja ta obejmuje zarówno umowę o pracę robotników, jak i pracowników umysłowych oraz umowy o pracę unormowane kodeksem zobowiązań. Gdyby bowiem przypuścić, że mogą istnieć umowy o pracę pozbawione momentu podległości pracownika wobec pracodawcy, wówczas tego typu umowy o pracę wymagałyby ostemplowania.

Również ustawa o podatku dochodowym, tworząc dział II poświęcony specjalnie wymiarowi podatku od osób znajdujących się w stosunku pracy najemnej, przejmuje definicję istoty tego stosunku z prawa cywilnego (Achilles Rosenkranz — Umowy o świadczenie usług ze stanowiska podatkowego). Wreszcie w zakresie stosunków prawa publicznego przejęcie założeń cywilistycznych na odcinku zależności w stosunku pracy występuje w zakresie ustaw o ubezpieczeniach społecznych i nie ma powodu przypuszczać, aby było słuszne stosowanie odmiennych kryteriów dla ubezpieczeń społecznych aniżeli dla stosunków cywilnych.

Wszystkie te przesłanki uzasadniają zachowanie tradycyjnego elementu definicji stosunku pracy, jakim jest zależność pracownika od pracodawcy.

Uwagi te pozwoliliśmy sobie sformułować, gdyż z ust skądinąd najczcigodniejszych padły zdania, że moment zależności w stosunku pracy nie jest przesłanką warunkującą istnienie umowy o pracę, innymi słowy dopuszczające umowy o pracę bez stosunku zależności pracownika od pracodawcy.

Adw. dr Stefan Rosmarin

ZNACZENIE ORZECZNICTWA PODATKOWEGO N. T. A. DLA PRAWA PRACY*).

II. PRACOWNIK W PRZEDSIĘBIORSTWIE.

Stanowisko pracownika w przedsiębiorstwie czy zakładzie pracy znalazło swoiste oświetlenie w orzecznictwie N.T.A. na tle problematyki prawa podatkowego. Wyniki tego orzecznictwa są ważne dla własnej problematyki prawa pracy.

1. Stanowisko kierownicze.

Pojęcie stanowiska kierowniczego jest dla prawa pracy niewątpliwie istotne[1]). Przypomnijmy, że np. wedle zasady prawnej, uchwalonej przez Sąd Najwyższy[2]), ustawa o czasie pracy nie odnosi się do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Również orzecznictwo podatkowe zajęło się zagadnieniem takich stanowisk, choć oczywiście tylko dla swoich celów.

Judykatura N. T. A. obraca się w tym względzie około dwu problemów: a) pojęcie osób „upełnomocnionych do samodzielnego prowadzenia całego przedsiębiorstwa" osoby prawnej w myśl art. 21 ust. 3 Doch.; b) pojęcie zależności służbowej w związku z u. o. s.

Zakres osób należących do pierwszej kategorii, tj. mających umocowanie do samodzielnego prowadzenia całego przedsiębiorstwa, ustalony jest w obfitym orzecznictwie. Nie chodzi tu o *organa* osób prawnych (członków zarządu, rad nadzorczych itp.), ale właśnie o pracowników[3]). Takim pracownikiem, i to pozostającym w stosunku służbowym, jest *prokurent*[4]), chociażby miał tylko pro-

---

*) Patrz Nr 3 Przeglądu Prawa Pracy z 1938 r.

[1]) *Raczyński,* Polskie Prawo Pracy, Warszawa, 1930, 59; *Fenichel,* Studia pt. Polskie prawo prywatne i procesowe, Kraków, 1936, 343.

[2]) Zb. Urz. 37/1933.

[3]) NTA, 30.X.1935, l. rej. 8895/32, w spr. firmy „Unisław", OPA IV, 1283.

[4]) NTA, 22.IV.1931, l. rej. 2328/29, ZW. 456 S; NTA, 7.X.1931, l. rej. 2651/29, ZW. 484 S; NTA, 11.I.1932, l. rej. 7094/30, ZW. 525 S.

kurę łączną[5]). Wpis prokury do rejestru handlowego wystarczy do nadania tego charakteru[6]), chociażby udowodnione było, że *faktycznie* w wewnętrznym stosunku prokura została ograniczona lub odwołana: decydujący jest, wedle N. T. A., jedynie wpis do rejestru[7]), ponieważ na zewnątrz prokurent ma stanowisko kierownicze.

Czy zasady przyjęte w tym orzecznictwie odpowiadają zasadom prawa pracy? Niewątpliwie prokurent zazwyczaj jest pracownikiem firmy, a nawet pozostaje do niej w stosunku służbowym. Mimo to dla prawa pracy decydujący jest właśnie stosunek wewnętrzny. *Hełczyński* wskazał słusznie[8]), że judykatura Trybunału, opierająca się tylko na brzmieniu wpisu do rejestru handlowego, tłumaczy się specjalnymi względami podatkowymi: „Odmienne stanowisko pozbawiłoby z pewnością omawiany przepis (tj. art. 21 ust. 3 Doch.) wszelkiego praktycznego znaczenia, gdyż niezmiernie łatwo byłoby wprowadzić pewne ograniczenia natury wewnętrznej do każdego bez wyjątku pełnomocnictwa, nie pozbawiając przez to pełnomocnika charakteru istotnego kierownika przedsiębiorstwa“. Dla prawa pracy natomiast argumenty te są nieistotne, skoro chodzi nie o stosunek do osób trzecich (do których w danym przypadku należy i Skarb ze swym roszczeniem podatkowym — „la Régie est un tiers“), ale o stosunek między przedsiębiorcą a jego pracownikiem, a zatem o stosunek wewnętrzny.

Mimo to posiadanie prokury, choćby łącznej[8a]), powinno pozostawić swoje ślady także w prawie pracy. Nie można prokurentowi, który „upełnomocniony jest do samodzielnego prowadzenia całego przedsiębiorstwa“, odmówić charakteru pracownika na stanowisku kierowniczym; orzecznictwo N. T. A. ma więc o tyle znaczenie dla

---

5) NTA, 29.I.1936, l. rej. 9487/33, w spr. Cukrowni Kujawy, OPA VII, 2356 i wiele innych.

6) Jedynie ograniczenie prokury do oddziału lub centrali (wpisane do rejestru) odbiera ten charakter: NTA 22.III.1934 l. rej. 9466/31 w spr. firmy E. Kręglewski OPA III, 736; NTA, 2.XI.1933, l. rej. 2745/31. Wedle k. h. 1934 dopuszczalność takiego wpisu jest jednak co najmniej wątpliwa: glosy *prof. Wróblewskiego*, OPA VII, 2356 i *Hełczyńskiego*, OPA III, 736.

7) NTA, 10.III.1933, l. rej. 3105/30 w spr. Deutsche Bank-u. Diskonto-Gesell. OPA II, 323; NTA, 12.XII.1934, l. rej. 5730/31, w spr. Tow. Drzewiecki i Jeziorański, OPA IV, 983 i w in.

8) glosa OPA III, 736.

8a) choćby ograniczonej do oddziału.

naszej dziedziny. Trudno więc będzie — wziąwszy to pod uwagę — usprawiedliwić wyrok S. N.[9]), który prokurentowi przyznał roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Oczywiście, podniesiona różnica musi i tu odegrać rolę: wewnętrzne ukształtowanie stosunku odebrać może zupełnie tę samodzielność, o której mówi art. 21 ust. 3 Doch.[9a]). Natomiast fakt, iż prokurent pozostaje w stosunku służbowym, a zatem w osobistej zależności służbowej, nie odbiera mu — jak wiemy z poprzedniego rozdziału — cechy pracownika na stanowisku kierowniczym[10]).

Podobnie ma się rzecz w orzecznictwie N. T. A. ze stanowiskiem niektórych *pełnomocników handlowych.* Pełnomocnik handlowy może być osobą upoważnioną do samodzielnego prowadzenia całego przedsiębiorstwa, a wówczas posiada stanowisko kierownicze[10a]). Pełnomocnictw handlowych nie uwidacznia się w rejestrze, odpadają więc problemy łączące się z ewentualną różnicą pomiędzy treścią wpisu a wewnętrznym ukształtowaniem stosunku do pracownika. Trybunał czyni dlatego wyraźną różnicę w stosunku do prokury, ustalając tezę, że „fakt powołania w pełnomocnictwie, wystawionym przez spółkę akcyjną swemu urzędnikowi, §-u 54 niemieckiego kodeksu handlowego bez żadnych zastrzeżeń — nie wyklucza obrony spółki, iż urzędnik ten nie był upełnomocniony do prowadzenia całego przedsiębiorstwa"[11]). Decyduje zatem, także dla zastosowania art. 21 ust. 3 Doch., faktyczny stosunek wewnętrzny. Tym bardziej zasada ta znajdzie zastosowanie w prawie pracy. Argumenty, które przytoczyliśmy poprzednio, omawiając znaczenie prokury, znajdują tu w pełni zastosowanie. Niewątpliwie kierownik przedsiębiorstwa spółdzielni (sprawa Krotoszyńskiej Mleczarni) uznany będzie za kierownika także w prawie pracy.

2. Włączenie w przedsiębiorstwo.

Kradzież lub sprzeniewierzenie dokonane przez pracownika uzasadniają ważne skutki w prawie pracy (np. prawo do wydalenia).

---

[9]) PPA 422/1928.

[9a]) Por. *Bloch,* Kodeks Pracy, 3 wyd., 208.

[10]) wyrok w spr. Cukrowni Unisław, OPA IV, 1283.

[10a]) NTA, 29.V.1935, l. rej. 2680/33, w spr. Banku Cukrownictwa, OPA IV, 1225; NTA, 27.II.1934, l. rej. 4409/20 w sprawie Krotoszyńskiej Mleczarni, OPA III, 735.

[11]) w spr. Banku Cukrownictwa, OPA IV, 1225, z glosy *prez. Hełczyńskiego.*

W prawie podatkowym przestępstwa te, dokonane wobec pracodawcy, nasunęły inny problem, a mianowicie problem *ryzyka wewnętrznego*.

Jak wiemy z omówienia stanowisk kierowniczych, „la Régie est un tiers". Tak też jest przy sprawie wpływu kradzieży i sprzeniewierzenia, dokonanych przez pracownika, na wymiar podatku pracodawcy, w szczególności podatku dochodowego. Można uznać za zasadę ustaloną w orzecznictwie Trybunału, że „kwoty, zainkasowane przez pracownika przedsiębiorstwa komisowego z tytułu należnych prowizji, stanowią przychód przedsiębiorstwa także w wypadku sprzeniewierzenia ich przez tegoż pracownika i nie mogą być uznane za potrącalną stratę"[12]). Trybunał argumentuje, iż skoro suma ta została zainkasowana przez upoważnionego pracownika u klientów, przedsiębiorstwo osiągnęło przychód. „Wszak dłużnicy przedsiębiorstwa uiścili się ze swoich zobowiązań pieniężnych". „Skoro ta suma przez upoważnionego pracownika została u klientów zainkasowana, to tym samym nie można by zasadnie twierdzić, że o tę dopiero później sprzeniewierzoną sumę przychód był od samego początku mniejszy, czyli że przedsiębiorstwo przychodu w granicach tej sumy w ogóle nie osiągnęło".

W innej sprawie znów uznał N.T.A. za niepotrącalną stratę, jaką poniósł koncesjonariusz hurtowni tytoniowej wskutek sprzeniewierzenia całego dochodu z przedsiębiorstwa przez osoby prowadzące hurtownię, o ile osoby te prowadziły ją „w charakterze zastępcy względnie pełnomocnika" koncesjonariusza; o ile natomiast osoby te były dzierżawcami, sprzeniewierzenie dochodu równoznaczne byłoby rzeczywiście z nieosiągnięciem dochodu, tj. niezapłaceniem czynszu dzierżawnego i płatnik wówczas dochodu nie osiągnął[13]).

Wyroki te rozjaśniają bardzo ciekawą stronę gospodarczej i prawnej problematyki stosunku pracy, wnoszą zatem nowe cenne elementy do dyskusji nad istotą tego stosunku i stanowiskiem pracownika.

Z orzecznictwa tego wysnuć można potwierdzenie tezy, że istotną cechą umowy o pracę jest m. in. włączenie pracownika w obce przedsiębiorstwo występujące na zewnątrz jako jednostka gospodarcza, której członem tylko jest pracownik. Dlatego przy stosunku pracy ryzyko produkcji spoczywa na przedsiębiorcy, a nie na pra-

---

[12]) NTA, 21.X.1935,l. rej. 5319/33, w spr. Dawida Cynamona, OPA V, 1318.
[13]) NTA, 8.I.1936,l. rej. 2923/33 w spr. Jana Figusa, OPA V, 1415.

cowniku; natomiast przy umowie o dzieło ryzyko to obciąża świadczącego pracę, a więc przyjmującego zamówienie, który sam jest przedsiębiorcą. To włączenie pracownika w obce przedsiębiorstwo przejawia się wyraźnie w prawie podatkowym w potrącalności płac i uposażeń pracowników z przychodu pracodawcy, jako kosztów eksploatacyjnych. Wyroki co do znaczenia prawnego sprzeniewierzeń i kradzieży odsłaniają nowy przejaw tego włączenia pracownika w organizm obcego przedsiębiorstwa. Jest to przejaw dla swoistej problematyki prawa pracy ważny, lecz niewykorzystany.

Praca pracownika na zewnątrz jest spełnianiem funkcji przedsiębiorstwa, w które pracownik ten jest włączony. Zainkasowane sumy — gdy chodzi o stosunek do osób trzecich (klientów, Skarbu Państwa) — weszły do przedsiębiorstwa. Dalsze losy tych sum — to już *wewnętrzna* sprawa przedsiębiorstwa, sprawa między pracodawcą a pracownikiem, między członami tej samej całości. Przedsiębiorca, włączając pracownika w całość swego przedsiębiorstwa, zbiera nie tylko plony jego pracy, za wynagrodzeniem, i przyjmuje ryzyko wytwórczości, ale ponosi także ryzyko *wewnętrzne*[14]). Na niego spadają szkody wynikłe z bezprawnych działań pracownika, dokonanych nie na zewnątrz, ale właśnie wewnątrz przedsiębiorstwa. Na zewnątrz organizacja działa prawidłowo, chociażby we wnętrzu coś się popsuło. Włączenie pracownika w przedsiębiorstwo daje się tu odczuć pracodawcy w sposób raczej bolesny. Trafne jest wobec tego zawarte w wyroku w sprawie Jana Figusa przeciwstawienie ryzyka w stosunku wewnętrznym ryzyku zewnętrznemu, płynącemu ze stosunków z dzierżawcą, który sam jest przedsiębiorcą. Niezapłacony czynsz dzierżawny nie jest dochodem, — nieodprowadzony przez pracownika przychód pozostaje dochodem pracodawcy.

Orzecznictwo N. T. A. pozwala na stwierdzenie, że moment włączenia pracownika w przedsiębiorstwo jest rzeczywiście istotny, i nauka prawa pracy powinna wyciągnąć stąd konsekwencje[15]).

---

[14]) Bardzo słusznie akcentuje to *Kowalik*, glosa OPA VII, 2303.

[15]) Nie zwraca uwagi na ten punkt widzenia *prof. Michalski* w swej b. ciekawej glosie krytycznej OPA V, 1415. Nie jest samo przez się istotne, że klienci zwolnili się od obowiązku (co słusznie podkreśla glosa); istotne jest jednak uświadomienie stanowiska pracownika jako członu obcego przedsiębiorstwa. Por. *Sinzheimer*, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2 wyd., Jena, 1927, 164, który odpowiedzialność za zachowanie pracownika na zewnątrz uważa za wypływ m o c y (Gewaltverhältnis); nam jednak chodzi o wewnętrzne ryzyko.

Mówiliśmy dotychczas o wyrokach dotyczących przypadku, gdy *przychód* (z prowizji komisowej, z utargu) zdefraudowany został przez pracownika. Analogicznie jednak rozstrzygnął Trybunał wypadki dokonywanych przez pracownika kradzieży samego towaru. Trybunał odmawia potrącenia tych strat z dochodu uważając je za straty w majątku, tj. w substancji źródła dochodu, a zatem za straty w myśl art. 8 p. 6 Doch. niepotrącalne[16]). Dla prawa pracy ważną jest i tu okoliczność, że chodzi o sprawę ryzyka wewnętrznego, wynikającego z włączenia pracownika w przedsiębiorstwo.

To ryzyko, płynące ze stanowiska pracownika jako członu obcego przedsiębiorstwa, występuje także w wyroku, którym N. T. A. odmówił znaczenia — wobec Monopolu Spirytusowego — obronie przedsiębiorcy, że nadmierne ubytki w spirytusie powstały wskutek choroby pracownika. Konsekwencje pozostawienia chorego pracownika ponosić musi pracodawca „bez względu na motywy, jakimi się przy tym kierował"[17]). Jest to może niezbyt socjalne, ale zgodne z istotą stanowiska pracownika.

Niewątpliwie obowiązek wierności, spoczywający na pracowniku, pozostaje w ścisłym związku ze stanowiskiem jego jako członu włączonego w obce przedsiębiorstwo. Słusznie jednak podkreśla N. T. A., że uznanie obowiązku wierności nie może prowadzić do przesadnych wniosków. Nie można więc pomijać zeznań świadków wyłącznie z tej przyczyny, ponieważ świadkowie ci są pracownikami płatnika. Sam stosunek służbowy nie dyskwalifikuje zeznań świadków: decyduje przedmiotowa strona złożonych zeznań[18]).

III. WYNAGRODZENIE.

Wynagrodzenie pracownika, jako członu przedsiębiorstwa, jest potrącalnym z przychodu „kosztem osiągnięcia, zachowania i zabezpieczenia dochodu" (art. 6 Doch.). Zauważyliśmy już, że przejawia się w tym jasno moment włączenia pracownika w obce przedsiębiorstwo. Wszelkie świadczenia, które w tym związku pracodawca swoim pracownikom wypłaca, stanowią w zasadzie potrącalny wy-

[16]) NTA, 18.IV.1934, l. rej. 9987/30 w spr. B. Olszewskiego, OPA V, 1414; NTA, 23.X.1937, l. rej. 3356/35 w spr. K. Kowalskiego, OPA VII, 2303. Glosa *Kowalika* OPA VII, 2303.

[17]) NTA, 20.XI.1934, l. rej. 5334/32, w spr. Heleny Żychlińskiej, OPA IV, 1168.

[18]) NTA, 11.XII.1935, l. rej. 6972/33, w spr. H. Federbuscha, OPA V, 1377.

datek eksploatacyjny. Sprawa ma jednak w prawie podatkowym drugą stronę: mianowicie łączy się z nią problem oceny wypłacanych sum od strony pracownika, który podlega podatkowi od uposażeń. Wypłata może być z punktu widzenia pracodawcy potrącalnym kosztem handlowym i z punktu widzenia pracownika nie stanowić uposażenia; możliwe jednak jest także, że to, co u pracodawcy uważane jest za koszt służbowy, u pracownika jest uposażeniem[1]). Na tym tle, jak również w związku z pojęciem „wszelkiego rodzaju wynagrodzeń" wypłacanych osobom wyższej administracji (art. 21 ust. 3 Doch.), rozwinęło się bardzo bogate orzecznictwo N. T. A. interesujące także dla prawa pracy.

1. Składniki wynagrodzenia.

W myśl art. 20 Doch. „za dochód z uposażeń, emerytur i z najemnej pracy uważa się wszelkiego rodzaju wynagrodzenia w pieniądzach lub naturze, jakie podatnik uzyskuje ze swego stosunku służbowego lub z tytułu najmu pracy, łącznie ze wszystkimi dodatkami". Dochód ten podlega podatkowi od uposażenia. Uposażenie, o ile podlegać ma temu podatkowi, musi więc być wynagrodzeniem lub dodatkiem. Jak to rozumieć? Obfite orzecznictwo N. T. A. przyczyni się z pewnością do wyjaśnienia *typologii* świadczeń pracodawcy na rzecz pracownika i do ustalenia *istoty* tych świadczeń. Odróżnienie w sumach wypłacanych pracownikowi tego, co jest wynagrodzeniem lub jego składnikiem a co dodatkiem nie stanowiącym wynagrodzenia, ma przecież decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia całego szeregu zagadnień *prawa pracy.*

Pracownik wydalony bez przyczyny albo rozwiązujący stosunek z winy pracodawcy „zachowuje prawo do wynagrodzenia" za okres dalszy (art. 471 § 1 k. z.; art. 39 Pr. U.; art. 20 Rob.). Czego i jakich dodatków może więc żądać pracownik jako „wynagrodzenia"? Odpowiedź zależy od rozstrzygnięcia, co jest wynagrodzeniem lub jego częścią a co odrębnym dodatkiem o innym charakterze. Odpowiedź na to pytanie jest też prejudycjalna dla całego szeregu dalszych zagadnień prawa pracy; dla zagadnienia: zrzeczenia się z góry (bo wynagrodzenia zrzec się nie wolno, art. 442 § 1 k. z.) wypłaty gotówką, terminów, miejsca wypłaty (art. 450 i in. k. z., Pr. U. i Rob.);

---

[1]) NTA, 29.I.1936, l. rej. 1755/33, w spr. Brzeski—Auto, OPA VI, 1949; NTA, 30.XI.1933, l. rej. 7468/30, w spr. Hurtowni Skór, OPA VI, 1935, i inne.

wypłat w czasie choroby itp. (art. 455, 458 i in. k. z.); solidarnej odpowiedzialności z art. 476 k. z. itp. Problem ten wynurza się też przy zagadnieniu, czy dodatek jest „płacą normalną“ w rozumieniu ustawy o czasie pracy (art. 16); czy brać go pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop (art. 4); czy wypłata czyni zadość zakazowi bezpłatnego zatrudniania młodocianych (art. 7a); czy odnośna suma podlega przepisom art. 575 k. p. c. o zajęciu, o ograniczeniu potrąceń (art. 259 p. 3 k. z.; art. 21 Pr. U.; art. 38 Rob.), o zakazie i ograniczeniu przelewów oraz zastawu (art. 22 Pr. U.; art. 40 Rob.); czy bierze się dodatek ten pod uwagę przy obliczaniu odprawy pośmiertnej (art. 42 Pr. U. i Rob.) itp. Zobaczymy, że dla rozwiązania tych zagadnień *prawa pracy* wielką pomocą będzie znajomość orzecznictwa *podatkowego.*

a) Koszty służbowe.

N. T. A. zajmował się wielokrotnie sprawą kosztów służbowych, wypłacanych pracownikom i osobom wyższej administracji. Trybunał orzeka, że koszty służbowe mogą być w swej istocie wynagrodzeniem. W zasadzie koszty służbowe nie stanowią wynagrodzenia, lecz są to kwoty wypłacane przez pracodawcę pracownikowi z góry na pokrycie wydatków ponoszonych przez pracownika w związku z pełnieniem obowiązków wypływających z umowy o pracę. N. T. A. mówi w szczególności o „bezpośrednim związku z pełnieniem służby, tzn. z wykonywaniem czynności służbowych“[2]). Sumy wypłacane z dołu, na pokrycie kosztów już poniesionych, a zatem „kwoty dorywczo i specjalnie wypłacane jako zwrot już poniesionych kosztów podróży i nadwyżki kosztów utrzymania (tzw. diet) z okazji odbytych podróży służbowych“ nie są w tym znaczeniu kosztami służbowymi. „Zwroty takie tylko wtedy mogłyby być uważane za wynagrodzenie z tytułu stosunku służbowego, gdyby zostało stwierdzone, że zostały one wypłacone mimo braku uzasadniających je wydatków lub w sumie przekraczającej rzeczywiste wydatki“[3]).

Nie decyduje jednak przy kwotach wypłacanych z góry „na koszty służbowe“ nazwa, — decyduje rzecz. Koszty służbowe mogą

---

[2]) NTA, 5.II.1937, l. rej. 8883/33, w spr. Wydziału Powiatowego, OPA VI, 1948; NTA, 9.X.1931, l. rej. 2625/30, ZW. 486 S. Zasady ustalone dla stosunku służbowego mają, co do zagadnień omawianych w tym rozdziale, pełne zastosowanie do stosunku pracy w ogóle.

[3]) NTA, 20.III.1934, l. rej. 8548/30 w spr. firmy Waleska, OPA III, 869.

być wypłacane pod jakąkolwiek nazwą; o ile podpadają pod nakreślone poprzednio pojęcie kosztów służbowych, są nimi bez względu na terminologię[4]). Muszą jednak stanowić sumy odrębne albo specjalnie umówione zwiększenie ogólnego wynagrodzenia.

W prawie podatkowym ustanowiony jest wymóg dalszy. Wedle orzecznictwa N. T. A. i §-u 36 rozp. wyk. Doch. konieczne jest — dla uznania części uposażenia za rzeczywisty dodatek na koszty służbowe, nie stanowiący dochodu — *wykazanie faktycznego zużycia* na cele służbowe. Ryczałt więc, który pozostać ma ryczałtem, nie rozliczany z pracodawcą (płacony „bez wyliczenia się"), stanowi z reguły uposażenie podlegające podatkowi od uposażeń i doliczalne do zysków bilansowych po myśli art. 21 ust. 3 Doch.[5]). Jeżeli jednak, mimo zryczałtowania, dostarczony będzie *władzy skarbowej* dowód na faktyczne zużycie ryczałtu na cele służbowe, stanowi on rzeczywiste koszty służbowe, nie będące dochodem i niedoliczalne po myśli art. 21 ust. 3 Doch.[6]). Co do wykazania faktycznego zużycia orzekł N. T. A., że przy wydatkach, których natura nie pozwala na przedstawienie ścisłych dowodów (np. na bilety kolejowe, rachunki restauracyjne, napiwki, dorożki itp.), władza winna sama ocenić stosowność wydatku, gdyż takie zwykłe wydatki są w ogólnych zarysach notorycznie znane; wziąć należy przy tym pod uwagę kierunek podróży, czas jej trwania i stanowisko społeczne odbywającego podróż służbową. (Podanie celu i czasu jest jednak nieodzownym minimum dowodu)[7]). Dowód ze świadków możliwy jest w przypadku, gdy z natury rzeczy nie istnieją dowody pisemne, np. na wydatki plenipotenta dóbr na przenocowywanie i goszczenie interesantów oraz objazdy folwarków[8]). Dowód z biegłego nie jest dopuszczalny na faktyczne zużycie; można jednak biegłymi dowodzić przeciętnej wysokości zwyczajnych wydatków związanych z podróżą

---

[4]) glosa *Pomianowskiego,* OPA VI, 1947; NTA, 21.I.1936, l. rej. 5254/33, w spr. firmy Kręglewski, OPA VI, 1946; NTA, w spr. Brzeski—Auto, OPA VI, 1949.

[5]) NTA, 30.XI.1934, l. rej. 4431/31 w spr. Warszawsko-Łódzkiego Tow. Handl., OPA VI, 1937; NTA, w spr. firmy E. Kręglewski, OPA VI, 1946; NTA, 13.V.1936, l. rej. 9547/33 w spr. Górnośl. Wytwórni, OPA, VI, 1939.

[6]) Por. § 36 ust. 1 b) i c) rozp. wyk.; NTA, 7.I.1937, l. rej. 6939/34, w spr. L. Ch. Stolberg-Wernigerode, OPA VI, 1952.

[7]) NTA, w spr. Waleska, OPA III, 869; NTA, 12.IX.1935, l. rej. 7909/32 w spr. Fitznerowskiej Fabryki, OPA VI, 1950.

[8]) OPA VI, 1952.

służbową, na których pokrycie służyć ma ryczałt w postaci diet[9]).

To ścisłe pojęcie kosztów służbowych oddać może usługi w prawie pracy. I tu wynagrodzeniem nie będą koszty służbowe we właściwym znaczeniu, a więc koszty, z których pracownik wylicza się wobec pracodawcy lub władzy skarbowej. Nie jest to bowiem wynagrodzenie, lecz zaliczka na wydatki. W innych przypadkach dodatek, choćby określony był jako dodatek „na koszty służbowe", stanowi część uposażenia i podlega przepisom o wynagrodzeniu[10]) także w prawie pracy. Oczywiście też w prawie pracy uwzględniać można koszty służbowe w ścisłym znaczeniu tylko wtedy, o ile wypłacane są jako odrębny dodatek albo gdy udowodnione jest, że *na podstawie zawartej* umowy wynagrodzenie służbowe mieści w sobie zarazem „odszkodowanie kosztów służbowych"[11]).

b) Dodatki reprezentacyjne.

O ile „dodatek reprezentacyjny" nie jest rzeczywistym kosztem służbowym (decyduje bowiem rzecz, a nie nazwa), to stanowi bezwarunkowo część uposażenia. Istotą dodatku reprezentacyjnego jest wypłata sum przeznaczonych na „utrzymanie pewnej stopy życiowej lub na zaspokojenie tzw. wymogów stanu"[12]). „Normalnie w pojęciu dodatku reprezentacyjnego mieści się przede wszystkim podniesienie uposażenia w celu umożliwienia stosownego do zajmowanego stanowiska trybu życia, odpowiedniego wystąpienia przy sposobności reprezentowania pracodawczej instytucji na zewnątrz itp."[13]). Sama nazwa nie decyduje, ale niewątpliwie rzuca światło na charakter odnośnego dodatku: „Nazwanie części uposażenia w uchwale zarządu „reprezentacyjnym" nie mieści w sobie uznania tej części za zwrot kosztów służbowych"[14]). „Przeznaczenie na koszty służbowe . . . w ści-

---

[9]) OPA, 27.III.1933, l. rej. 8348/30, w spr. J. H. Plessa, OPA II, 463; NTA, 11.I.1932, l. rej. 6361/30, w spr. Browaru Tychy, ZW. 524 S; NTA, 26.X.1936, l. rej. 4027/34, w spr. Kopalń Skarbowych, OPA VI, 1951.

[10]) SN, Zb. Urz. 716/1934 (diety przewyższające koszty podróży, jako pewien stały dochód w formie dodatku do pensji).

[11]) § 36 lit. c ust. 1 rozp. wyk.

[12]) NTA, 9.X.1931, l. rej. 2625/30, ZW. 486 S; NTA, 5.X.1934, l. rej. 430/31, w spr. Mikołaja hr. Ballestrema, OPA III, 868.

[13]) NTA, 4.V.1936, l. rej. 8294/33, w spr. firmy K. Rudzki i Ska, OPA VI, 1947.

[14]) w spr. K. Rudzki i Ska; NTA, 14.XII.1936, l. rej. 1423/34 w spr. Izby P. H. w Poznaniu, OPA VI, 2027.

słym znaczeniu musiałoby być wyraźnie umówione przy określeniu także rodzaju tych kosztów, a przynajmniej wynikać z wykluczenia umową zwrotu kosztów służbowych w innej formie".

Tak więc uznał N.T.A. za dodatek reprezentacyjny, stanowiący część wynagrodzenia, a nie zwrot kosztów służbowych, dodatek wypłacany dyrektorowi Izby Przemysłowo-Handlowej, płacony bez obowiązku wyliczenia się. Izba wyjaśniła, że dyrektor nie ma obowiązku wyliczenia się, ale za różne przyjęcia urządzane w interesie Izby czy to w lokalach publicznych, czy w lokalu Izby, tenże dyrektor „nie przedkładał likwidacji"; że nigdy nie likwiduje przejazdów w obrębie miasta i innych kosztów z tym związanych; że chroniąc Izbę od wydatków niejednokrotnie osobiście udziela subwencji na różne cele, jak również z uwagi na swe stanowisko musi przystępować w charakterze członka do różnych organizacji, gdzie wchodzi niejednokrotnie do zarządu, co również powoduje koszty; że wreszcie częste wyjazdy służbowe powodują o wiele intensywniejsze niszczenie ubrań i że z tego tytułu dyrektor Izby ponosi poważne wydatki[15]). Słusznie przyjął Trybunał, że dodatek taki i na takie cele jest dodatkiem reprezentacyjnym: są to bowiem wydatki „osobiste"[16]), a nie służbowe. Sumy przeznaczone na te cele podlegają jako część uposażenia podatkowi dochodowemu z działu II i wliczane są do zysków bilansowych w przypadku art. 21 ust. 3 Doch.[17]). Trafnie więc orzekł SN, że przyznany pracownikowi dodatek miesięczny „na koszty reprezentacyjne jako fundusz dyspozycyjny bez obowiązku wyliczania się", jako stały, zryczałtowany i niezależny od faktycznej wysokości wydatków, należał do normalnych poborów, przeto uwzględniony być musi przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop[18]).

c) *Mieszkanie.*

Przy wymiarze podatku od uposażeń uwzględnia się jako część uposażenia wartość mieszkania służbowego, udzielonego „bezpłatnie" przez pracodawcę.[19]) Jeśli więc mieszkanie udzielono burmistrzowi w zamian dodatku mieszkaniowego, nie ma „bezpłatności"; oczywiście jednak częścią wynagrodzenia jest wówczas dodatek mieszkanio-

---

[15]) OPA VI, 2027.

[16]) OPA VI, 1947.

[17]) NTA, w spr. Hurtowni Skór, OPA VI, 1935; w spr. Warsz.-Łódzk. Tow., OPA VI, 1937; w spr. E. Kręglewski, OPA VI, 1946.

[18]) SN, PPA 353/1932.

[19]) NTA, 23.V.1932, w spr. Magistratu m. Kórnika, OPA II, 175.

wy.[20]) Roczny ryczałt na mieszkanie w siedzibie urzędowej nie jest również kosztem służbowym, lecz częścią wynagrodzenia[21]). Dodatki mieszkaniowe w gotówce są częścią uposażenia.

d) Koszty przesiedlenia.

Co do kosztów przesiedlenia się pracownika N. T. A. odróżnia ściśle dwa przypadki: przesiedlenie w czasie trwania stosunku pracy, w ramach istniejącego stosunku służbowego, na zarządzenie pracodawcy i przesiedlenie spowodowane objęciem posady na podstawie nowo nawiązanego stosunku służbowego.

W pierwszym przypadku sumy, wypłacone przez pracodawcę pracownikowi jako zwrot kosztów przesiedlenia się, nie mają charakteru uposażenia, lecz są zwrotem wydatku służbowego w myśl znanych nam już zasad. Orzekł tak N.T.A. w sprawie Banku Związku Spółek Zarobkowych[22]). W późniejszym wyroku, powołując się na zasadę ustaloną w sprawie Banku, wyjaśnił Trybunał, że „istotnym jest zmienienie mieszkania na zarządzenie służbodawcy i w związku ze stosunkiem służbowym, a nie jest istotnym, czy ta zmiana następuje w obrębie jednej miejscowości“[23]).

W drugim natomiast przypadku uznał Trybunał, że ryczałtowy zwrot pracownikowi przez pracodawcę kosztów przeprowadzki z Warszawy do Katowic dla objęcia posady generalnego dyrektora Polskiej Konwencji Węglowej jest częścią uposażenia, nie zwrotem kosztów służbowych. Koszty takiej przeprowadzki „nie są bowiem wynikiem już spełnianych czynności służbowych, ale mają dopiero umożliwić przystąpienie do pełnienia tych obowiązków“[24]).

e) Koszty dojazdu.

Sprawa kosztów stałego dojazdu pracownika z miejsca zamieszkania do stałego miejsca pracy przypomina nam znowu teorię typów, o której wspomnieliśmy w I-ym rozdziale omawiając stanowisko żo-

---

[20]) glosa *Urbana*, OPA II, 175.

[21]) NTA, 12.XI.1937, l. rej. 9281/33 w spr. Pomorskiej Izby Roln., OPA VI, 2029.

[22]) NTA, 2.XI.1934, l. rej. 8245/31, OPA IV, 986, ZW. 834 S; por. sprawę firmy Waleska, OPA III, 869.

[23]) NTA, 25.X.1935, l. rej. 6490/32 w spr. Hut Królewska i Laura, OPA V, 1378.

[24]) NTA, 2.X.1936, l. rej. 9178/33, w spr. Konwencji Węglowej, OPA V, 1642.

ny w przedsiębiorstwie męża. Trybunał Skarbowy Rzeszy uznał bowiem i tutaj, że sprawę oceniać należy według ukształtowania typowego. Decydują „nie osobiste stosunki poszczególnego pracownika, lecz obiektywne, typowe ukształtowanie stosunków między miejscem pracy a miejscem zamieszkania lub terenem osiedlenia przynależnych tam pracowników w całości albo w istotnych grupach". Tak więc dla osób pracujących w Berlinie zamieszkanie na przedmieściach objętych siecią kolei dojazdowych ma charakter typowy, a nie jest jedynie następstwem wyboru opartego na indywidualnych potrzebach[25]).

Orzecznictwo to liczy się rzeczywiście z współczesnym stanem urbanistyki, gdy mieszkania mieszczą się na przedmieściach, a centrum stanowi siedzibę biur i urzędów. Układ stosunków na Górnym Śląsku jest podobny: ogromny procent pracowników dojeżdża stale kolejami elektrycznymi i podmiejskimi ze swego miejsca zamieszkania do miejsca pracy. Mimo to N. T. A. zajął stanowisko inne niż RFH. W przypadku gdy Wydział powiatowy wypłacał pracownikowi zamieszkałemu poza Tarnowskimi Górami cenę biletu kolejowego od stacji miejsca zamieszkania do stacji miejsca pracy, — przyjął N. T. A., że nie są to wydatki ponoszone w „bezpośrednim związku z pełnieniem służby, tzn. z wykonywaniem czynności służbowych"[26]). Cena biletu stanowi zatem, wedle Trybunału, część uposażenia.

Dla prawa pracy natomiast suma wypłacana przez pracodawcę na bilet kolejowy (ściśle w wysokości kosztów) jest tylko zwrotem ksztów służbowych, może w znaczeniu szerszym, ale w żadnym przypadku nie jest częścią wynagrodzenia: nie będzie się więc należeć za okres, kiedy pracownik już nie pracuje, — nie podlega przepisom o wynagrodzeniu itd.

f) Samochód.

Samochód, oddany do użytku przez Spółkę Akcyjną dyrektorowi, nie stanowi części wynagrodzenia w naturze, o ile samochód służy nie prywatnym celom pracownika, lecz dla przejazdów służbowych. W sprawie spółki „Waleska" (OPA III, 869) uzasadniała spółka dostarczenie samochodu koniecznością stałych przejazdów służbowych dyrektora między siedzibą firmy (Łaziska) a Katowicami. Trybunał

---

[25]) RFH, 37, 77 i 37, 100, cyt. *Maunz,* l. c. 681.

[26]) NTA, 5.II.1937, l. rej. 8883/33 w spr. Wydziału Powiatowego w Tarnowskich Górach, OPA VI, 1948.

uznał, że o ile chodzi o przejazdy służbowe „oczywiście koszt przejazdów służbowych nie może obciążać funkcjonariusza spółki, lecz należy do kosztów handlowych spółki"; wartość użytkowania samochodu nie jest częścią uposażenia[27]). Wynika stąd słusznie, że samochód służący wyłącznie celom prywatnym pracownika jest uposażeniem w naturze i pracownik ma do niego prawo jak do wynagrodzenia (np. w razie zwolnienia przedwczesnego); samochód służbowy jest kosztem handlowym pracodawcy i prawo do jego użytkowania odpada wraz z zaniechaniem świadczenia pracy.

g) Diety.

Tzw. diety, czyli sumy wypłacane za czas pełnienia pewnych funkcji (podróże, posiedzenia) są albo wypłatą na koszty służbowe, albo dodatkiem reprezentacyjnym, albo też stanowią główne uposażenie w sensie właściwym. Nie decyduje nazwa, lecz istota świadczenia. Diety nie są częścią uposażenia tylko wtedy, gdy stanowią koszty służbowe w ścisłym znaczeniu wyżej omówionym. O ile zaś płacone są jako dodatek reprezentacyjny uważane są za część wynagrodzenia[28]). Istnieją jednak przypadki, gdy diety nie są dodatkiem, ale samo stanowią główne uposażenie.

Tak np. zarząd Pomorskiej Izby Rolniczej przyznał prezesowi roczny ryczałt diet na 300 dni po 50 zł dziennie, tj. 15.000 zł rocznie. Trybunał ustalił na podstawie statutu Izby, że zachodzi różnica między dietami radców Izby (którzy „pełnią swe czynności honorowo") a dietami zarządu. Radcowie otrzymują diety tylko za dni posiedzeń rady i komisji, natomiast członkowie zarządu mają przyznane prawo do diet „za sprawowanie czynności urzędowych". W szczególności diety prezesa „nazwę tylko mają wspólną z tymi, o których mówi p. 4 lit. b)[29]), a w istocie są wynagrodzeniem za pełnienie czynności prezesa, obliczonym w zasadzie według dni".

h) Opłaty socjalne.

Ogromna większość stosunków pracy podlega dziś ubezpieczeniu społecznemu i w bardzo szerokim zakresie opłaty do ubezpieczeń ob-

---

27) NTA pominął (co prawda z przyczyn proceduralnych) twierdzenie władzy skarbowej, że samochody takie „notorycznie" służą także do celów osobistych dyrektorów.

28) Por. w spr. Polskich Kopalń Skarbowych, OPA VI, 1951.

29) mowa o rozp. wyk. do Doch. — NTA, 12.XI.1937, l. rej. 9281/33 OPA VI, 2029.

ciążają z ustawy także pracownika. Często jednak na podstawie wyraźnej umowy albo drogą zwyczaju pracodawca przejmuje na siebie płacenie także tej części składek, która obciąża pracownika.

Trybunał, rozpoznając zagadnienie potrącalności z dochodu pracodawcy sum poniesionych przez niego na te cele, uznał je za potrącalny koszt eksploatacyjny, jako dodatkowe wynagrodzenie pracownika[30]). Tę samą kwalifikację przyjął N. T. A. rozważając znaczenie przejęcia takich opłat tym razem niejako od strony pracownika, tzn. rozstrzygając w sensie twierdzącym zagadnienie, czy od sum tych przypada podatek od uposażenia[31]). Wydatki takie są „podwyższeniem wynagrodzenia pracowników". „W tych bowiem przypadkach pracownicy obok zasadniczego wynagrodzenia otrzymują ponadto kwoty, które za nich pracodawca wypłaca tytułem świadczeń socjalnych, a które to świadczenia w przeciwnym razie byłyby potrącone z zasadniczego uposażenia względnie wynagrodzenia pracowników... Na tego rodzaju kwalifikację kwot wypłacanych przez pracodawców za pracowników tytułem świadczeń socjalnych pozostaje bez wpływu fakt, że kwot tych nie otrzymują do rąk pracownicy... Uposażenie względnie wynagrodzenie ogólne pracownika stanowią wypłaty uposażenia względnie wynagrodzenia zasadniczego plus kwoty, do których uiszczenia zobowiązał się pracodawca tytułem świadczeń socjalnych"[32]).

Dotyczy to oczywiście także innych świadczeń publicznych, obciążających dochód z uposażeń, a pobieranych u źródła w formie potrącenia[33]), a więc podatku od uposażeń[33a]) i opłat na Fundusz Pracy.

Zasady ustalone w przytoczonym orzecznictwie N. T. A. niewątpliwie mają zastosowanie także w prawie pracy z tym jednak, że — o ile pracownik sam opłat nie uiścił — ma prawo żądać jedynie zapłaty ich Zakładowi Ubezpieczeń[34]), a nie sobie.

---

[30]) NTA, 18.II.1931, l. rej. 4135/28, 4136/28, 350/30 ZW 425 S.

[31]) NTA, 27.II.1935, l. rej. 10963/31 w spr. Poznańskiego Banku Ziemian, OPA IV, 1013.

[32]) NTA, 13.III.1935, l. rej. 8572/32 w spr. Młyna Cerealia, OPA IV, 1200.

[33]) Por. *Stefan Rosmarin,* Obowiązek podatkowy, Lwów, 1935, 21.

[33a]) Okólnik Min. Skarbu z 8.VII.1936, L. D. V. 21454/2/36.

[34]) względnie Skarbowi Państwa lub Funduszowi Pracy.

i) *Wynagrodzenie jednorazowe.*

Ustawa obciąża podatkiem od uposażeń także wypłacane pracownikom wynagrodzenia jednorazowe[34a]). Jednorazowość nie zmienia charakteru prawnego wypłaty. Jest to słuszne, zwłaszcza gdy wynagrodzenie takie było z góry przewidziane w umowie.

Dyrektor zarządzający Towarzystwa Kopalń miał zastrzeżone w umowie jednorazowe nadzwyczajne wynagrodzenie na wypadek 25-lecia pracy w spółce w 12-krotnej sumie ówczesnej stałej pensji, gwarantowanej tantiemy i dodatku reprezentacyjnego. Trybunał przyjął, że to jednorazowe wynagrodzenie było objęte podstawową umową, normującą wynagrodzenie w czasie trwania stosunku służbowego, jako część składowa wynagrodzenia, które pracownik miał w ogóle otrzymywać z racji swego stosunku służbowego[35]). Tak samo częścią wynagrodzenia było „osobne wynagrodzenie" przyznane likwidatorowi Małopolskich Zakładów Odzieży. Likwidator zastrzeżoną miał w umowie na wypadek doprowadzenia likwidacji do końca i wykazania nadwyżki likwidacyjnej wypłatę osobnego wynagrodzenia w wysokości 10 lub 20% tej nadwyżki z tym, że w razie zmiany osoby likwidatora podzielić się miało powyższe wynagrodzenie między likwidatorów pro rata parte. Trybunał uznał, że jest to dodatkowe wynagrodzenie płatne przy ukończeniu stosunku, zależne od wyniku likwidacji oraz od sposobu jej zakończenia. „Podpada ono zatem pod pojęcie „wynagrodzeń wszelkiego rodzaju", uzyskanych ze stosunku służbowego lub z tytułu najmu pracy, na równi z remuneracjami, tantiemami itp. formami wynagrodzeń zależnych od wyników finansowych przedsiębiorstwa"[36]).

Jednorazowe wynagrodzenie nie jest „wynagrodzeniem stałym" w rozumieniu art. 15 Pr. U. ani „płacą normalną" z art. 16 ustawy o czasie pracy. Niewątpliwie jednak jest wynagrodzeniem ze stosunku pracy.

d. c. n.

[34a]) Pojęcie jednorazowości: NTA, 1.IV.1935, l. rej. 6267/31, w spr. firmy „Ursus", OPA IV, 1106. Por. ost. rozdział.

[35]) NTA, 25.IX.1935, l. rej. 4177/34 w spr. K. Faryaszewskiego, OPA VI, 1943.

[36]) OPA VI, 1945.

Z ORZECZNICTWA.

22.

PRACA NA AKORD. PRACA BRYGADOWA. ZASTĘPSTWO W PRACY.

1. Okoliczność, iż wynagrodzenie oblicza się według ilości wykonanej pracy, nie zaś wedle czasu jej trwania, nie odbiera umowie (o akord) cech umowy o pracę.

2. Umowa o akordowe wynagrodzenie za wydobywany z cudzego kamieniołomu kamień jest umową o pracę, nie zaś umową o dzieło lub umową o kupno kamienia.

3. Jeżeli pracodawca nie zastrzegł w umowie inaczej, łączenie się robotników akordowych w dowolne grupy nie pozbawia pracy cech pracy akordowej.

4. Przepis § 1153 austr. kod. cyw. nie zabrania bezwzględnie dorywczego zastępstwa robotnika w pracy przez osobę trzecią, jeżeli w umowie o pracę nie zastrzeżono inaczej, bądź jeżeli ze względu na specjalne okoliczności zastępstwo takie nie jest możliwe.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 1 marca 1938 r.
L. C. II. 2157/37.

Uzasadnienie:

Wyrok zaskarżony oparł się na sporządzonej przez pozwanego liście płacy akordowej, jako na jednym z dowodów stosunku pracy istniejącego między stronami. O ile listę płacy można by nawet uważać za dokument umowy, to raczej pozwany występuje przeciw osnowie tego dokumentu, gdy wywodzi, że owa lista płac stwierdza umowę kupna, nie zaś umowę pracy.

Umowa o akord jest umową pracy, gdyż i przy niej robotnik zostaje przyjęty do pracy na rzecz pracodawcy w zamian za umówione wynagrodzenie (art. 1 rozp. L. 324/28 Dz. U., art. 16 ustawy o czasie pracy i art. 4 ustawy o urlopach). Wynagrodzenie oblicza się tu wedle ilości wykonanej pracy, nie zaś wedle czasu jej trwania, lecz różnica ta odnosi się tylko do sposobu obliczenia zapłaty i umowie o akord nie odbiera cech umowy pracy.

Umowa stron nie była umową o dzieło, skoro nie oznaczono z góry nawet ilości kamienia, jakiej powód i inni robotnicy mieli dostarczyć.

Wyrok zaskarżony przyjął też zgodnie z ustawą, że umowa stron nie była kupnem.

Ustalono, że pracownicy pozwanego, technik M. i drogomistrz Sz. w styczniu 1934 r. rzekli do powoda i innych: „Róbcie w kamieniołomie Malika, zapłacimy wam na wiosnę, na razie nie mamy pieniędzy". Była to więc oferta pracy, nie zaś oferta kupna kamienia (§ 1053 u. c.). Ofertę tę powód przyjął, bo wziął się do oferowanej pracy (§ 863 u. c.).

Ustalono, że powód pracował zrazu na gruncie W., z którym, jako właścicielem kamieniołomów, pozwany w 1934 r. zawarł umowę o zapłatę od metra

kamienia dobytego przez robotników pozwanego, że gdy kamienia u W. już nie było, powód łamał kamień u Malika, z którym pozwany miał taką umowę wprawdzie tylko w 1933 r., lecz mimo to za kamień dobyty w 1934 r. przez powoda i innych płacił mu zwykłą należność właściciela kamieniołomu.

Ustalono, że powód i inni robotnicy łamali kamień narzędziem pozwanego, że robotę ich dozorowali funkcjonariusze pozwanego, którzy też dobyty przez powoda kamień dla pozwanego odebrali, że powód i inni znajdowali się na liście płacy akordowej, prowadzonej przez pozwanego i wedle tej listy obliczono i wypłacono należność powoda, że z należności tej potrącono zwykłe świadczenia społeczne robotnika, a potrącenia te zwrócono powodowi i innym dopiero po wytoczeniu obecnego sporu, że wreszcie w 1933 r. powód pracował u pozwanego jako robotnik za płacą 3 zł od metra i tak samo płacono mu też w 1934 r., mimo że poprzedni stosunek pracy w 1933 r. rozwiązano, a w 1934 r. nie było umowy o wysokości wynagrodzenia.

Ustalenia te wykazują trafną ocenę prawną zaskarżonego wyroku, że w 1934 r. zawarto nową umowę pracy, nie zaś umowę o kupno lub o dzieło.

Rubryka „cena za 1 m^3", znajdująca się w liście płacy akordowej, jest powszechnie przyjętym określeniem pieniężnym wyników pracy na akord, zatem jest taryfą płacy, i brak podstaw do przyjęcia, że chodzi tu o cenę kupna kamienia, skoro aby dostać cenę kupna, trzeba by do kwoty podanej w tej rubryce dodać kwotę płaconą od metra właścicielowi kamieniołomu, wartość zużytych narzędzi i koszt nadzoru oraz należałoby nie potrącać świadczeń społecznych.

Łączenie się robotników akordowych w dowolne grupy nie pozbawia pracy cech pracy akordowej, skoro nie było twierdzenia, by pracodawca zastrzegł się umownie przeciw takiemu procederowi. To samo odnosi się też do dorywczego zastępstwa robotnika przez osoby trzecie. Przepis § 1153 u. c. czyni sprawę zastępstwa takiego zależną od umowy i okoliczności, zatem nie zabrania go bezwzględnie.

Sprawa potrącenia świadczeń społecznych w liście płacy, rzekomo wskutek omyłki, znajduje odparcie w ustaleniu, że technik M., funkcjonariusz pozwanego, wzywając ludzi do pracy zapewnił ich, że będą w Kasie Chorych, bo to jest wojewódzka robota.

Powód był więc pracownikiem pozwanego, który jako pracodawca miał obowiązek zgłosić powoda do ubezpieczeń socjalnych i uiścić składki. Pozwany obowiązku tego nie spełnił, zatem zawinił szkodę (art. 232 ustawy o ubez. społ.).

Glosa.

W związku z wyrokiem tym warto streścić polemikę, jaka ostatnio rozwinęła się co do istoty wynagrodzenia akordowego jako cechy charakterystycznej dla umowy o pracę.

P. Prezes NTA Hełczyński w glosie OPA 2090/38 rozwinął pogląd, że „można mówić o umowie o pracę jedynie wówczas, jeżeli nie tylko umowa zostaje zawarta na pewien okres czasu... ale i zarobek, jaki zapewnia ona pracownikowi, posiada również pewne cechy trwałości", przy czym w związku z art. 456 k. z. p. Prezes Hełczyński jest zdania, że „umowa za tzw. wynagrodzeniem akordowym jest umową o pracę tylko wówczas, gdy zapewnia pracownikowi pewne trwałe wynagrodzenia"...

Prof. Wróblewski w rozprawie pt. „Umowa o pracę pracowników umysłowych“ (Księga pamiątkowa ku czci Leona Pinińskiego, Lwów, 1936, tom II, str. 388), omawiając zagadnienie systemów wynagrodzenia w różnych rodzajach umowy usług, dochodzi do wniosku, że „w prawach... nowoczesnych rodzaj wynagrodzenia... nie gra już roli“; innymi słowy uznaje, iż sposób wynagrodzenia nie przesądza sam przez się, czy mamy do czynienia z umową o pracę, czy też z innym rodzajem umowy.

Zagadnienia te rozwija szczegółowo w swej ostatniej pracy A. Rosenkranz („Umowy o świadczenie usług ze stanowiska podatkowego“) polemizując z p. prez. Hełczyńskim (str. 32, 33), przy czym m. in. pisze:

„... istoty stosunku pracy nie ujawniają przepisy dotyczące uprawnień pracownika... W tej mierze ma znaczenie, że strukturę wynagrodzenia ujmuje kodeks zobowiązań (w art. 442, 445, 451, 452, 453) bardzo elastycznie, dopuszczając... także wynagrodzenie akordowe, dalej udział w zysku... prowizję, procenty od obrotu, produkcji, oszczędności, lub temu podobne korzyści... Struktura wynagrodzenia ustalona w poszczególnej umowie o świadczenia usług nie jest czymś, co byłoby specjalnością umowy o pracę i nie mogłoby wystąpić w innego rodzaju umowach o świadczenie usług...

Nie można więc, stosując kodeks zobowiązań, stosować pewnych tez Planiola... według których „czynnikiem zasadniczym wynagrodzenia za pracę jest zawsze uposażenie stosowne do czasu pracy i należące się pracownikowi w każdym razie“, a nie może być przedmiotem umowy o pracę „praca na akord, aczkolwiek robotnik wykonywa pracę w zakładzie pracodawcy“. W myśl bowiem kodeksu zobowiązań „akord“ (czyli wynik pracy) nie określa rozmiaru świadczenia, które powinien wykonać obowiązany do usług, lecz przeciwnie określa rozmiar zobowiązania, które obciąża uprawnionego do usług. Zasługują jeszcze na uwagę art. 25 pkt. 2 rozp. z 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz art. 10 pkt b) rozp. z 1928 r. o umowie o pracę robotników, według których jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę jest ukończenie roboty, dla której wykonania umowa została zawarta. W przypadkach, o jakich mowa, nie ma pomieszania pojęć: umowy o pracę i umowy o dzieło; osiągnięcie bowiem wyniku, na którym zależy uprawnionemu do usług (np. wykopanie rowu), oznacza tylko wygaśnięcie stosunku prawnego, ale nic nie przesądza o sposobie obliczenia wynagrodzenia, które może być w umowie ujęte jako dniówkowe, na skutek czego jego suma nie da się ustalić z góry, lecz zostaje ustalona dopiero z chwilą ukończenia roboty. Z powyższych rozważań dotyczących wynagrodzenia za usługi wynika, że nie mogę podzielić zapatrywań p. prezesa Hełczyńskiego... oparcie bowiem kwalifikacji umowy o świadczenia usług na strukturze wynagrodzenia za usługi wytworzyłoby błędne koło. Podstawową myślą przewodnią przepisów o umowie o pracę jest ochrona pracownika przed wyzyskiem. Wyzysk zaś dochodzi do skutku drogą odpowiedniego ukształtowania tych postanowień umowy, które określają uprawnienia pracownika, w szczególności wynagrodzenie. Gdybyśmy więc kwalifikację danej umowy oparli na umownej strukturze wynagrodzenia i tą drogą doszli do wniosku, że dana umowa nie jest umową o pracę, to zapewnilibyśmy pracodawcom udaremnienie norm prawnych zmierzających do ochrony pracowników. Należy więc najpierw nie w oparciu o strukturę wynagrodzenia, ale na podstawie innych kryteriów ujawnionych w umowie... ustalić kwalifikację, a dopiero po tym

rozważyć, czy umowa, o ile dotyczy uprawnień obowiązanego do usług, da się pogodzić z jus cogens normującym umowę o pracę... lub czy strony korzystają ze swobody dozwolonej w art. 55 k. z., gdyż dana umowa nie jest umową o pracę".

23.

ODSTĘPSTWA OD KONTRAKTU TARYFOWEGO.

1. Przepis § 1 rozporządzenia rady ludowej z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach taryfowych i załatwianiu zatargów zbiorowych (Dz. U. Rzeszy str. 1456) nie zabrania umów o pracę odmiennych od postanowień taryfy, jeżeli kontrakt taryfowy umowy takie dopuszcza, jak również nie zabrania zrzeczenia się przez pracownika części jego wynagrodzenia po nadejściu poszczególnych terminów zapłaty wynagrodzenia.

2. W okresie beztaryfowym, gdy kontrakt taryfowy został wypowiedziany, w miejsce przepisów § 1 przytoczonego wyżej rozporządzenia, które nie mają zastosowania, strony mogą umówić się o warunki pracy i płacy odmiennie od poprzednio obowiązujących. W razie braku takiego umówienia się istnieje domniemanie, że obowiązują między stronami przepisy poprzedniego, już wygasłego, kontraktu taryfowego.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 11 maja 1938 r.
L.C.III. 2842/36.

Uzasadnienie:

Powiatowy Sąd Przemysłowy w Katowicach wyrokiem z dnia 22 października 1935 r. zasądził pozwaną na zapłacenie powodowi kwoty 1574 zł 50 gr z 10% od dnia 1 stycznia 1935 r.

Sąd Przemysłowy podał, że powód domagał się zasądzenia mu tej kwoty tytułem odszkodowania za wstrzymane mu w czasie od 1 stycznia 1933 r. do końca grudnia 1934 r. szczeble starszeństwa; że pozwana wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że powód wyraził zgodę na wstrzymanie mu spornych szczebli oraz że w czasie od 1.X.1933 r. do 30.VI.1934 r. na skutek wypowiedzenia w dniu 28.VI.1933 r. umowy taryfowej dla pracowników umysłowych zakładów należących do Związku Pracodawców Górnośląskiego Przemysłu Górniczo-Hutniczego istniał stan beztaryfowy i że powód wobec tego za czas ten nie może mieć żadnych pretensyj.

Sąd Przemysłowy ustalił, że niesporne jest, iż powód odnośne szczeble, które mu zostały wstrzymane z dniem 1 stycznia 1933 r. i 1 października 1933 r. nabył na podstawie przepisów umowy taryfowej dla pracowników umysłowych zakładów należących do Związku Górnośląskiego Przemysłu Górniczo-Hutniczego, że pozwana nie kwestionowała obliczenia roszczenia powoda.

Sąd Okręgowy w Katowicach wskutek skargi apelacyjnej pozwanej spółki zatwierdził wyrok Sądu Przemysłowego podając, że w myśl § 1 rozp. o umowach taryfowych z 23.XII.1918 r. zgoda powoda na wstrzymanie szczebli starszeństwa jest nieważna, skoro jej przedmiotem nie była umowa korzystniejsza

od umowy zbiorowej. Wobec tego zamiast tej umowy indywidualnej mają moc przepisy umowy zbiorowej, które przyznają powodowi odnośne szczeble.

Sąd Okręgowy uznał również za nieuzasadniony zarzut skargi apelacyjnej odnośnie stanu beztaryfowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego według ogólnie przyjętych zapatrywań w czasie od wypowiedzenia umowy zbiorowej do chwili wejścia w życie nowej umowy obowiązują przepisy poprzedniej umowy zbiorowej. Wobec tego w czasie od 1 października 1933 r. do 30 czerwca 1934 r. stosować należy przepisy umowy zbiorowej, obowiązującej bezpośrednio przedtem (Dz. U. Śl. 17/34, poz. 36).

Na wyrok ten założyła pozwana spółka skargę kasacyjną z wnioskiem o uchylenie wyroku i odesłanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania zarzucając naruszenie prawa materialnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W wyroku z dnia 21 czerwca 1935 r. C. III. 910/34 Sąd Najwyższy, jak to słusznie podnosi skarga kasacyjna, wyraził pogląd, że przyjmowanie bez żadnego protestu wynagrodzenia niższego od przynależnego prowadzi zasadniczo do wniosku, że pracobiorca zrzekł się prawa do wyższych świadczeń; a z uzasadnienia tego wyroku wynika, że zasada ta mogłaby mieć zastosowanie nawet w wypadku istnienia umowy taryfowej.

Przepis § 1 rozp. rady ludowej z 23 grudnia 1918 r. o umowach taryfowych i załatwianiu zatargów zbiorowych (Dz. U. Rz. str. 1456) postanawia, że umowy o pracę są o tyle bezskuteczne — o ile odbiegają od postanowień taryfy; odmienne zaś umowy są jednak dopuszczalne, jeżeli kontrakt taryfy zasadniczo je dopuszcza albo jeżeli umowy zawierają zmianę warunków pracy na korzyść pracownika a zmiany takie nie są wyraźnie wyłączone w kontrakcie taryfowym. W miejsce postanowień bezskutecznych wstępują odpowiednie postanowienia umowy taryfowej.

Przepis § 1 cyt. rozp. nie zabrania więc odmiennych umów, jeżeli kontrakt taryfowy je dopuszcza, ani nie zabrania zrzeczenia się przez pracownika części wynagrodzenia po nadejściu poszczególnych terminów zapłaty wynagrodzenia za pracę.

Zrzeczenie takie mogłoby więc być skuteczne, zwłaszcza jeżeli pracownik przez dłuższy okres czasu przyjmował bez protestu niższe wynagrodzenie, a z żądaniem dopłaty wystąpił dopiero po ustaniu stosunku pracy.

Skoro Sąd Okręgowy nie uwzględnił tych okoliczności i nie poczynił w tym kierunku należytych ustaleń, przeto zaskarżony wyrok już z tej przyczyny należało uchylić i sprawę odesłać Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Zasadnie też zarzuca skarga kasacyjna, iż Sąd Okręgowy nie rozważył należycie i nie poczynił wystarczających ustaleń w kwestii, czy strony mogły zawrzeć skuteczną umowę o pracę za niższym wynagrodzeniem w okresie beztaryfowym.

Sąd Okręgowy podaje, że według ogólnie przyjętych zapatrywań w czasie po wypowiedzeniu umowy zbiorowej do chwili wejścia w życie nowej umowy obowiązują przepisy poprzedniej umowy zbiorowej, i powołuje się na Dz. U. Śl. nr 17, poz. 36 z 1934 r. Dziennik ten pod poz. 36 zawiera rozp. Ministra Opieki Społecznej z 19 lipca 1934 r. w sprawie nadania mocy obowiązującej orzeczeniu Komisji Pojednawczo-Rozjemczej w Katowicach z 21 czerwca 1934 r., które to

orzeczenie dotyczy obniżenia pewnych dodatków o 8% z ważnością od 1 lipca 1934 r. do 31 stycznia 1935 r. Orzeczenie to jednak nie zawiera postanowienia o dodatkach za czas poprzedni — i nie wypowiada też zasady przytoczonej przez Sąd Okręgowy.

Zapatrywanie zaś Sądu Okręgowego, iż w czasie po wypowiedzeniu umowy zbiorowej obowiązują przepisy poprzedniej umowy zbiorowej, mogłoby być o tyle tylko zasadne, że strony w sposób domniemany mogłyby wiązać te przepisy, jeżeli nie powzięły odmiennych postanowień. Zasadniczo jednak w okresie beztaryfowym nie mogą mieć zastosowania przepisy § 1 cyt. rozp. z 23 grudnia 1918 r., skoro kontrakt taryfowy został wypowiedziany; strony mogłyby więc uregulować odmiennie w tym czasie warunki pracy i płacy.

Glosa.

1. Wyrok powyższy zapadł pod rządem stanu prawnego, który już wygasł, albowiem rozdz. I rozp. z 23.XII.1918 r. (Dz. U. Rzeszy, str. 1456) został uchylony przez ustawę z 14.IV.1937 r. o układach zbiorowych pracy, wskutek czego tezy wynikające z tego wyroku częściowo są nieaktualne, wszakże częściowo zachowują swoje znaczenie również i pod rządem stanu prawnego obowiązującego obecnie. Nadto należy pamiętać o tym, iż wyrok ten zapadł w sporze wynikłym na Górnym Śląsku, gdzie nie obowiązują przepisy dekretów o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników.

2. W tych warunkach z tezy pierwszej uznać należy za mający nadal aktualność wniosek, iż umowy indywidualne odbiegające od postanowień układu zbiorowego są dozwolone i skuteczne, jeżeli sam układ zbiorowy na odstępstwa takie w konkretnych przypadkach zezwala. Natomiast druga część tezy co do dopuszczalności zrzekania się przy każdej wypłacie nadwyżki przysługującej z mocy układu zbiorowego — wydaje się zupełnie wątpliwa. Ponieważ w myśl art. 7 ustawy o układach postanowienia korzystniejsze z układu ipso iure stają się częścią umowy indywidualnej, przeto przy obecnym stanie prawnym zagadnienie nie dotyczy już skutków układu, lecz jedynie kwestii, kiedy i w jakich warunkach jest skuteczne zrzeczenie się części wynagrodzenia za pracę. W tym zakresie przypomnieć należy art. 442 § 1 k. z., w myśl którego zrzeczenie się wynagrodzenia za pracę z góry jest nieważne. Zrzeczenie się po rozwiązaniu stosunku pracy a nawet po wymówieniu pracy jest ważne, natomiast co do zrzeczenia się wynagrodzenia za czas przeszły w całości lub częściowo w czasie trwania stosunku pracy — przyjąć należy, że jest ono w zasadzie dopuszczalne, wszakże pracownik może się bronić zarzutem, iż zrzeczenie się to nastąpiło pod przymusem moralnym wywołanym obawą utraty pracy.

3. Teza druga ma pełne zastosowanie pod rządem ustawy o układach zbiorowych pracy.

24.

ODSZKODOWANIE ZA ZWOLNIENIE BĘDĄCE „ZBYTNIĄ SUROWOŚCIĄ" NA GÓRNYM ŚLĄSKU.

1. Trafność orzeczenia Komisji Pojednawczej i Arbitrażowej, które w myśl § 87 ustawy z dnia 4 lutego 1920 r. o radach załogowych (Dz. U. Rzeszy, str. 147) jest ostateczne, nie podlega sprawdzeniu w postępowaniu sądowym.

2. Pracownik, który uzyskał już na swój wniosek rozstrzygnięcie Komisji Pojednawczej i Arbitrażowej co do sprzeciwu założonego przeciw istnieniu ważnej przyczyny zwolnienia go z pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia, nie może później występować w tej sprawie przed sądem powszechnym.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 28 stycznia 1938 r.
L. C. III. 58/36.

Uzasadnienie:

Powód był pracownikiem pozwanej i pełnił od dnia 1 stycznia 1932 r. funkcje stenotypisty, a od 1 lipca 1933 r. funkcje deklaranta celnego. W dniu 28 lutego 1934 r. pozwana zwolniła powoda bez zachowania terminu wypowiedzenia, które według umowy taryfowej mogło nastąpić 3 miesiące naprzód na koniec kwartału. Twierdząc, że pozwana nie miała ważnego powodu do natychmiastowego wypowiedzenia, że wypłacała mu pobory według niższej grupy oraz nie wypłaciła należności za godziny nadliczbowe i niewykorzystany urlop, żądał powód w pozwie zasądzenia od pozwanej kwoty 5.101 zł 48 gr. Sąd Kupiecki w Katowicach zasądził od pozwanej kwotę 1.299 zł 30 gr uwzględniając częściowo roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia według wyższej grupy, za godziny nadliczbowe oraz niewykorzystany urlop, natomiast dalsze żądanie powództwa oddalił. Sąd Okręgowy zatwierdził wyrok Sądu Kupieckiego. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, że powód nie może żądać odszkodowania z powodu niezachowania terminu wypowiedzenia, skoro odwołał się był do Komisji Pojednawczej i Arbitrażowej, która ostatecznym orzeczeniem przyznała mu odszkodowanie w wysokości 600 zł uważając jego zwolnienie za „surowość".

W skardze kasacyjnej powód żąda uchylenia wyroku Sądu Okręgowego, o ile oddala go z żądaniem kwoty 933 zł 20 gr za niezachowanie terminu wypowiedzenia, i zarzuca obrazę przepisów §§ 84 i 87 ustawy o radach załogowych z dnia 4.II.1920 r. (Dz. U. Rzeszy, str. 147), § 305 k. c. oraz nie wymienionych przepisów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia przepisów §§ 84 i 87 ustawy o radach załogowych z dnia 4.II.1920 r. jest bezzasadny. Norma § 84 powyższej ustawy zawiera dwojakiego rodzaju postanowienia. W ustępie pierwszym wymienione są w czterech punktach wypadki, w których pracownik może założyć sprzeciw przeciw wypowiedzeniu mu pracy, poza tym odpowiadającemu postanowieniom umowy wiążącej go z pracodawcą oraz kodeksu cywilnego. O tyle ustawa ta wprowadza pewne przywileje dla pracowników. Natomiast w ustępie drugim przepis § 84 stanowi, że pracownik może oprzeć swój sprzeciw przeciw bezterminowemu wypowiedzeniu także na tym, że nie było przyczyny ustawowej do natychmiastowego zwolnienia go bez zachowania terminu wypowiedzenia. Ustęp drugi przepisu § 84 nie wprowadza więc w odróżnieniu od ustępu pierwszego żadnych nowych materialnych postanowień korzystnych dla pracownika, lecz zawiera normę natury formalnej, stwarzającą dla rozstrzygania tego rodzaju sporów, należących poza tym do sądów powszechnych, także właściwość szczególnych organów przewidzianych w ustawie z dnia 4.II.1920 r. Pracownik więc, który czuje się pokrzywdzonym natychmiastowym zwolnieniem go bez zacho-

wania terminu wypowiedzenia, ma stosownie do swego wyboru dwojaką drogę dochodzenia swych uprawnień, albo przed sądem powszechnym, albo na drodze przewidzianej w § 84 ust. 2 ustawy z dnia 4.II.1920 r. Droga sądowa o tyle ma pierwszeństwo, że w myśl § 86 ust. 2 Komisja Pojednawcza i Arbitrażowa musi zawiesić swe postępowanie, jeżeli wskutek wypowiedzenia już zawisło postępowanie sądowe, albo też jedna ze stron zażądała takiego zawieszenia celem uzyskania decyzji sądowej. Postępowanie przed Komisją toczyć się jednak będzie dalej, jeżeli w ciągu 4 tygodni od stawienia przez stronę takiego wniosku o zawieszenie postępowania nie zostanie wykazane wytoczenie powództwa, lub też przedłożone zostanie prawomocne orzeczenie sądowe, zaprzeczające uprawnieniu pracodawcy do bezterminowego wypowiedzenia. W myśl § 87 ustawy o radach załogowych orzeczenia Komisji Pojednawczej i Arbitrażowej są ostateczne i tworzą prawo między stronami. Z przepisów powyższych wynika, że pracownik, który uzyskał na swój wniosek niekorzystne rozstrzygnięcie Komisji co do sprzeciwu założonego przeciw istnieniu ważnej przyczyny do bezterminowego wypowiedzenia, nie może następnie występować ponownie przed sądem powszechnym z roszczeniami opartymi na twierdzeniu, że wbrew orzeczeniu tej Komisji taka ważna przyczyna jednak nie istniała. Taki przypadek zachodzi zaś w sprawie niniejszej. W myśl § 86 ustawy z dnia 4.II.1920 r. pracownik w sprzeciwie określa powody, które sprzeciw ten mają uzasadnić. Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku powołał się na motywy Sądu I instancji, w myśl których powód odwołał się „przeciw zwolnieniu go bez zachowania czasokresu wypowiedzenia". Tego ustalenia powód w skardze kasacyjnej nie zwalcza, jest więc ono dla Sądu Najwyższego wiążące. Ubocznie należy zauważyć, że według samego orzeczenia Komisji Pojednawczej i Arbitrażowej z dnia 15 czerwca 1934 r., które było przedmiotem rozprawy sądów merytorycznych, orzeczenie to dotyczyło sprawy „spornej o bezterminowe zwolnienie" powoda. Wobec tego orzeczenie tej Komisji, że „zwolnienie stanowi surowość po myśli § 84 p. 4 ust. o rad. załog.", może być tylko rozumiane jako stwierdzenie, że zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym poza tym, to jest stosownie do umowy stron i przepisów kodeksu cywilnego, byłoby dopuszczalne, a tylko wyczerpuje znamiona tej ujmy dla sytuacji pracownika, niedostatecznie uzasadnionej jego zachowaniem i potrzebami przedsiębiorstwa, która w myśl wyjątkowej normy przepisów § 84 l. 4 i 87 może zapewnić pracownikowi drogą orzeczenia Komisji pewne dalsze uprawnienia. Oczywiście trafność takiego orzeczenia Komisji, które w myśl § 87 jest ostatecznym, nie podlega sprawdzeniu w postępowaniu sądowym.

Z tych przyczyn wyrok Sądu Okręgowego w świetle zawartych w nim ustaleń odpowiada w ostatecznym wyniku prawu (art. 436 k. p. c.), a w szczególności przepisom §§ 84 i 87 ustawy z dnia 4.II.1920 r. i skarga kasacyjna, oparta przede wszystkim na naruszeniu tych przepisów, nie może być uwzględniona.

Powołany przez skarżącą przepis § 305 k. c. w ogóle w stanie sprawy nie wchodził w rachubę, gdyż żadna ze stron nie twierdziła, by zaszła zmiana pierwotnie zawartej umowy, a jedynie sporne było, czy w świetle tej pierwotnej umowy pozwana była uprawniona do natychmiastowego zwolnienia powoda, względnie czy powód może w ogóle zagadnienie to poddawać decyzji sądowej, skoro skorzystał z możliwości orzeczenia w tym przedmiocie Komisji Pojednawczej i Arbitrażowej.

25.

CZAS PRACY NA PLANTACJACH MIEJSKICH.

Pracownicy plantacji miejskich nie podlegają przepisom ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 5 listopada 1937 r. L. C. I. 195/37.

Uzasadnienie:

Sąd Okręgowy zmienił wyrok I instancji, uwzględniający powództwo wytoczone przez Antoniego J. przeciwko Gminie m. Wilna o 1717 zł 31 gr poszukiwanych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na plantacjach miejskich. Oddalenie roszczeń pozwu Sąd Okręgowy tym uzasadnił, że plantacje miejskie nie są zakładem pracy prowadzonym w sposób przemysłowy i że ilość nadliczbowych godzin pracy nie została udowodniona.

Skarga kasacyjna Antoniego J. domaga się uchylenia powyższego wyroku zarzucając Sądowi Okręgowemu:

1) naruszenie art. 1 i 16 ustawy z 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu i art. 10 ustawy miejskiej z 14 sierpnia 1919 r. (Dz. Urz. Z. C. Z. W. Nr. 12, poz. 99) przez uznanie, że plantacje miejskie nie są zakładem pracy prowadzonym w sposób przemysłowy, chociaż prowadzenie ich może być zaniechane, jeśli zarząd miejski ma prawo ich przenoszenia, chociaż ustawa miejska z 14.VIII.1919 r. nie nakłada na zarząd miejski obowiązku ich prowadzenia i chociaż plantacje miejskie w Wilnie stale sprzedawały z nich kwiaty, a więc były obliczone na zysk, i 2) naruszenie art. 250 § 1 i 351 k. p. c. przez uznanie, że ilość nadliczbowych godzin pracy nie została udowodniona, chociaż fakt ten stwierdzili świadkowie D. K. C. i P. oraz przyznała go pozwana Gmina.

Plantacje miejskie są instytucją użyteczności publicznej, gdyż celem ich jest zapewnienie zdrowotności i upiększenie osiedli (por. orzecz. Sądu Najwyższego Nr 415 z 1934 r.; Zb. Orz.); są one więc prowadzone przez gminę w celu wypełnienia jej zadań administracji publicznej i z tych względów nie mogą być uznane za zakład pracy prowadzony w sposób przemysłowy; wskutek tego pracownicy plantacji miejskich nie korzystają z przepisów ustawy z 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1920 r., Nr. 2, poz. 7), wobec przepisu art. 1 tej ustawy.

Poglądowi temu nie przeczy fakt powołany w skardze kasacyjnej, że władze miejskie mogą przenosić plantacje i że w Wilnie sprzedają z nich zbędne kwiaty w niewielkich ilościach, gdyż pierwszy z tych faktów nie wskazuje, aby gmina miejska mogła przestać utrzymywać ogrody i skwery miejskie (por. orzecz. Sądu Najwyższego Izby II Nr. 5 z 1929 r.; Zb. Orz.), a drugi nie stwierdza wbrew zarzutom skargi kasacyjnej, aby utrzymywanie plantacyj przez gminę miało na celu zysk.

Z powyższego wynika, że zaskarżony wyrok znajduje swe uzasadnienie w poglądzie, zakwestionowanym w pierwszym zarzucie skargi kasacyjnej , i dlatego zbędne jest omawianie drugiego jej zarzutu, który dotyczy tylko dodatkowego motywu zaskarżonego wyroku.

26.

CZAS PRACY W MIEJSKICH ZAKŁADACH CZYSZCZENIA MIASTA. ROZWIĄZANIE UMOWY W ZWIĄZKU Z CHOROBĄ ROBOTNIKA.

1. Przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych w miejskich zakładach czyszczenia miasta.

2. Niestawienie się robotnika do pracy wskutek choroby przez okres czasu wynoszący więcej niż cztery tygodnie uprawnia pracodawcę do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy bez potrzeby wypowiadania tego stosunku.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 15 marca 1938 r. L. C. II. 2123/37.

Uzasadnienie:

Bezzasadny jest zarzut, że choroba śp. Stefana T. nie rozwiązała jego stosunku służbowego z pozwaną gminą, w następstwie czego śp. Stefanowi T. należało się wynagrodzenie za pracę za czas od 14 grudnia 1933 r. do marca 1934 r., tj. za czas całej choroby aż do śmierci.

Stanowisko Sądu Apelacyjnego jest trafne, że pozwana z powodu niestawienia się śp. Stefana T. do pracy przez okres czasu wynoszący więcej niż cztery tygodnie wskutek choroby była uprawniona w myśl art. 16 ust. 2 rozp. Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 324) do bezzwłocznego rozwiązania stosunku służbowego bez obowiązku wypowiadania go, gdyż tylko okres niestawienia się do pracy z powodu choroby przez cztery tygodnie nie stanowi ważnej przyczyny bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę (art. 16 powoł. rozp.).

Bezpodstawnie też usiłuje skarga kasacyjna usprawiedliwić podstawę zaskarżenia co do roszczenia za godziny nadliczbowe zarzutami, że zapatrywanie prawne Sądu Apelacyjnego jest mylne, o ile jest zdania, iż postanowienie uchwały Rady Przybocznej Komisarza Rządu przy osobie Prezydenta miasta Lwowa z dnia 20 czerwca 1929 r. normują wynagrodzenie tych pracowników zakładów miejskich we Lwowie, do których ma zastosowanie ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1920 r. Nr 2, poz. 7), a nie odnosi się ona do pracowników Zakładu Czyszczenia Miasta.

Zapatrywanie prawne Sądu Apelacyjnego jest prawnie trafne i nie pozostaje w sprzeczności ani z powołaną uchwałą Rady Przybocznej, ani z ustawą.

W punkcie 4 powołanej uchwały zaznaczono, że wynagrodzenie za jedną godzinę normalnej pracy wynosi 1/200 część zarobku miesięcznego i według niego oblicza się godziny nadliczbowe przy zastosowaniu postanowień ustawy o ośmiogodzinnym dniu pracy.

Z tego nie wynika, że pracownicy Zakładu Czyszczenia Miasta mają otrzymać wynagrodzenie za godziny nadliczbowe według ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, lecz że według przepisów o czasie pracy będzie się należało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe tym pracownikom, o ile ustawa o czasie pracy takie wynagrodzenie dla tej kategorii pracowników przewiduje.

Przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1920 r. Nr 2, poz. 7) nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych w miejskich zakładach czyszczenia miasta. Zakład taki nie jest bowiem zakładem pracy prowadzonym w sposób przemysłowy, gdyż miasto utrzymuje taki zakład nie jako przedsiębiorstwo wykonywane samoistnie i zawodowo, co według art. 1 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 czerwca 1927 r. (Dz. U. R. P. Nr. 53, poz. 468) o prawie przemysłowym stanowiłoby kryterium do uznania przedsiębiorstwa za przemysł, lecz w celu wypełnienia zadań administracji publicznej, włożonej na gminy przepisem art. 3 ustawy sanitarnej z dnia 19 lipca 1919 r. (Dz. U. R. P. Nr. 63, poz. 371) i obciążającej je w myśl art. 7 tej ustawy wydatkami na ten cel łożonymi.

Instytucje wykonujące część administracji publicznej nie są zakładami pracy prowadzonymi w sposób przemysłowy. Istotną cechą prowadzenia pewnego zakładu w sposób przemysłowy stanowi prawo właściciela zakładu zwinięcia go według swego uznania, wobec przepisów zaś ustawy sanitarnej gmina nie może zaprzestać czynności czyszczenia miasta.

Zaznaczenie w art. 11 lit. a ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, iż praca w niedziele i dni świąteczne jest dozwolona także „dla czyszczenia", na co się skarga kasacyjna powołuje — nie dowodzi, że powołana ustawa odnosi się i do miejskich zakładów czyszczenia miasta, ponieważ o tym, do których zakładów pracy ustawa ta stosuje się, rozstrzyga wyłącznie przepis art. 1 tej ustawy, a potrzeba przedsięwzięcia czynności czyszczenia zachodzi również w zakładach i przedsiębiorstwach wymienionych w art. 11 lit. a. powołanej ustawy.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRAWNE.

6.

Czy przywileje, wynikające z art. 3 ustawy z dn. 2 lipca 1937 r. o zapewnieniu pracy i zaopatrzeniu uczestników walk o niepodległość Państwa Polskiego (Dz. U. R. P. Nr 59, poz. 464), dotyczące ograniczeń rozwiązania stosunku pracy z uczestnikiem walk o niepodległość, dotyczą osób zatrudnionych we wszelkich instytucjach, zakładach prawnopublicznych i zakładach pracy prywatnych, nie wyłączając urzędów państwowych, czy też w zakresie urzędów państwowych ma zastosowanie jedynie przywilej wynikający z art. 2 ust. 1 tej ustawy, dotyczący pierwszeństwa przy obsadzaniu stanowisk.

1. Poszukując odpowiedzi na postawione pytanie należy mieć przede wszystkim na względzie wyjątkowy charakter powołanej ustawy, która ustanawia przywileje na korzyść pewnej grupy osób.

Z tego wyjątkowego charakteru przepisu wynika obowiązek stosowania wykładni zwężającej, opartej na ścisłym brzmieniu tekstu, aby nie powstawały przywileje przekraczające zakres norm ustawowych, zwłaszcza iż pamiętać należy, że przywileje w zakresie dostępu do pracy dla pewnej grupy osób stanowią zarazem utrudnienie dostępu do pracy dla osób nieuprzywilejowanych.

2. Stwierdzić należy, że art. 2 ust. 1 wymienia wyraźnie „urzędy", gdy natomiast art. 3 tej ustawy wspomina jedynie o „instytucjach" i „zakładach o charakterze publiczno-prawnym" jak również o „każdym przedsiębiorstwie i zakładzie pracy, niezależnie od tego czy jest własnością państwową, samorządową czy prywatną". Z dosłownego zestawienia tych dwóch przepisów wnioskować należy, że ograniczenia zawarte w art. 3 ustawy nie dotyczą wszelkiego rodzaju „urzędów", a więc instytucyj sprawujących władzę.

3. Z kolei należy rozważyć, czy przypadkiem wśród instytucyj wyliczonych w art. 3 ustawy nie jest wskazana jakaś grupa pojęć, która mieści w sobie implicite pojęcie urzędu. Na pytanie to należy jednak odpowiedzieć negatywnie. Nie podobna przypuszczać, aby urzędem miał być „każdy zakład pracy" będący „własnością państwową", albowiem oczywiście zakład, który jest „własnością państwa", jest p r z e d m i o t e m prawa własności, gdy urząd, który sprawuje władzę, jest organem państwa, a więc częścią p o d m i o t u prawa własności, jakim jest samo państwo. Również nie podobna przypuszczać, aby przepis art. 3 ust. 1 ustawy wzmiankujący o „każdej instytucji" mógł dotyczyć urzędu, albowiem wszystkie typy instytucji i zakładów wyliczone w tym przepisie nie sprawują władzy, gdy urząd władzę sprawuje i dlatego gdyby ustawodawca miał zamiar objąć tym przepisem również i urzędy — winien byłby pojęcie urzędu wyraźnie wymienić.

4. Wydaje się, że argumentem przesądzającym o słuszności poglądu, iż urzędów dotyczą tylko ograniczenia z art. 2 ustawy, jest analiza stosunku pomiędzy treścią postanowień art. 2 a treścią art. 3 ustawy. W szczególności art. 2 ust. 1 ustawy nakłada na urzędy i osoby prawa publicznego obowiązek przestrzegania zasady pierwszeństwa przy obsadzaniu stanowisk. Oczywiście obowiązek taki może dotyczyć tylko tych instytucyj, których działalność opiera się w zakresie polityki personalnej na przepisach prawa. Natomiast art. 3 ustawy dotyczy wszelkiego rodzaju nawet prywatno-prawnych zakładów pracy, w których co do celowości przyjęcia tych lub innych pracowników może decydować inicjatywa gospodarcza ze stanowiska

potrzeb zakładu pracy. W świetle tych spostrzeżeń wynikałoby z zestawienia art. 2 i art. 3 ustawy, że uczestnicy walk o niepodległość w urzędach korzystają tylko z przywileju polegającego na pierwszeństwie przy obsadzaniu stanowisk.

Co do samego pojęcia „urzędów“ rozumieć należy, że urzędem jest każdy organ władzy rządowej, nawet sądowej i komunalnej. Urzędami też są niewątpliwie Biura Sejmu i Senatu. W odpowiedzi na pytanie, czy instytucje samorządu gospodarczego i zawodowego również są urzędami w rozumieniu powołanych przepisów, raczej należy wyrazić przypuszczenie, iż autorzy ustawy traktowali samorząd gospodarczy i zawodowy jako „instytucję“, a nie urząd.

W świetle powyższych wywodów przywileje, wynikające z art. 3 ust. 1, ust. 5 i ust. 6 ustawy przysługiwałyby tylko pracownikom zatrudnionym w instytucjach i zakładach wymienionych w art. 3 ust. 1, z wyłączeniem pracowników urzędów rządowych (nie wyłączając wojska, kolei, poczty, policji itp.), samorządu terytorialnego i sądów.

7.

Na czym polega ograniczenie prawa rozwiązania umowy o pracę, przewidziane w art. 3 ust. 5 ustawy o zapewnieniu pracy i zaopatrzeniu uczestników walk o niepodległość Państwa Polskiego?

Powołany przepis wymienia, że pracodawca może „wypowiedzieć“ umowę o pracę zawartą z osobą będącą uczestnikiem walk tylko w określonych sytuacjach. Pojęcie „wypowiedzenie umowy“ w rozumieniu postanowień dotyczących umowy o pracę oznacza, że pracodawca czyni uprzedzenie o zamierzonym w przyszłości, po upływie określonego przez ustawę czasu, rozwiązaniu umowy. Tak więc w myśl art. 25 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych „umowa o pracę r o z w i ą z u j e s i ę... po upływie 3 miesięcy od wypowiedzenia...“. Podobnie w myśl art. 10 rozp. o umowie o pracę robotników „umowa o pracę rozwiązuje się... po upływie okresu wypowiedzenia przysługującego każdej stronie przy umowie na czas nieokreślony“. W świetle tych tekstów mogłoby się pozornie wydawać, że jeżeli zachodzą ważne przyczyny przewidziane w art. 3 ust. 5 lit. a lub b ustawy o zapewnieniu pracy uczestnikom walk, wówczas pracodawca może dopiero uczynić wypowiedzenie, a więc

obowiązany jest pomimo ważnej przyczyny nadal trwać w stosunku pracy do końca okresu tego wypowiedzenia. Jednak po bliższym rozważeniu tego przepisu okazuje się, że taka wykładnia nie byłaby właściwa. Wykładnia taka prowadziłaby przede wszystkim do sytuacyj niemoralnych (np. pracownik po popełnieniu malwersacji musiałby jeszcze przez 3 miesiące być zatrudniony); nadto wykładnia taka byłaby sprzeczna z pewnymi definicjami kodeksu zobowiązań. Mianowicie w myśl art. 469 § 1 k. z. „każda ze stron może rozwiązać umowę przez wypowiedzenie". W tym przepisie wypowiedzeniem jest akt woli strony zawierający oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Natomiast nie mieści się w nim intencja odroczenia terminu rozwiązania umowy od chwili doręczenia wypowiedzenia (podobnie w § 1158 austr. kod. cyw.). Wszechstronne przemyślenie przepisu art. 3 ust. 5 ustawy z 2.VII.1937 r. pozwala więc stwierdzić, że wyrazy „pracodawca może wypowiedzieć umowę" należy rozumieć tak, iż oznaczają one „pracodawca może r o z w i ą z a ć umowę". Innymi słowy w przypadkach ważnych przyczyn, wymienionych w tej ustawie, rozwiązanie umowy mogłoby nastąpić natychmiast.

Dalszym zagadnieniem, jakie rodzi się z powołanego przepisu, jest pytanie, czy przepis ten dotyczy umów o pracę zawartych na czas nieoznaczony, czy też również dotyczy umów zawartych na czas oznaczony lub do wykonania określonej roboty, względnie na czas próbny.

Odpowiedź na to pytanie wymaga podwójnego wyjaśnienia. Przede wszystkim pod względem pozytywnym należy wskazać, że jeżeli zachodzi ważna przyczyna wzmiankowana w art. 3 ust. 5 ustawy, wówczas niewątpliwie pracodawca może przed terminem rozwiązać zarówno umowę zawartą na czas oznaczony, jak rozwiązać przed ukończeniem roboty umowę zawartą do wykonania określonej roboty, a wreszcie rozwiązać przed zakończeniem próby umowę zawartą na próbę. Znacznie bardziej jest skomplikowane pytanie co do sytuacji negatywnej, co się dzieje z umowami o pracę zawartymi z uczestnikami walk o niepodległość, jeżeli umowy te zawarte są na czas oznaczony, do wykonania określonej roboty lub na okres próbny, zaś w konkretnych sytuacjach nie zaszły żadne ważne przyczyny usprawiedliwiające rozwiązanie tych umów w chwili ich zakończenia, tzn. w chwili upływu czasu oznaczonego, w chwili zakończenia określonej roboty umówionej lub w chwili zakończenia okresu próbnego. Rozważenie tego zagadnienia doprowadza do wniosku, że jednak ustawa nie zawiera przepisu, który by przedłużał

trwanie umowy ponad okres umówiony. Jeżeli więc umowa o pracę z uczestnikiem walk o niepodległość była zawarta na czas określony, to z upływem tego czasu umowa taka automatycznie wygasa. Wówczas oczywiście pracodawca uzyskuje zmniejszenie liczby zatrudnianych uczestników walk, co naraża go na ewentualność skierowania do niego przez właściwą instytucję pośrednictwa pracy bądź tego samego, bądź innego uczestnika walk o niepodległość, jeżeli ogólna liczba uczestników walk jest u niego niedostateczna. Innymi słowy ustawa chroni liczbę zatrudnionych uczestników walk, natomiast nie chroni poszczególnych osób, zwłaszcza jeżeli osoby te są zatrudnione na podstawie umów wygasających z mocy samego prawa (treści samej umowy).

W konkluzji należy zająć stanowisko, że z ważnej przyczyny można rozwiązać umowę o pracę z uczestnikiem walk o niepodległość w każdej chwili, natomiast bez ważnej przyczyny umowa o pracę zawarta na czas nieoznaczony nie może być rozwiązana, podczas gdy umowy innego typu, które wygasają z mocy samego prawa, zostają rozwiązane zgodnie z ogólnymi zasadami prawa.

PRAWO PRACY W PIŚMIENNICTWIE.

Jan Wątecki — „Sztywne płace źródłem bezrobocia" — z przedmową Adama Krzyżanowskiego — Kraków 1938. Nakładem Towarzystwa Ekonomicznego w Krakowie str. 87.

Ogłoszone niedawno studium Jana Wąteckiego, zaopatrzone przedmową tak wybitnego uczonego, jakim jest profesor Adam Krzyżanowski, zasługuje na bliższe rozpatrzenie nie tylko ze stanowiska ogólno-informacyjnego, ale również i ze szczególnego stanowiska polityki społecznej, zwłaszcza że poruszane w nim zagadnienia są kapitalnego znaczenia.

We wstępie do studium prof. Krzyżanowski, po zobrazowaniu ewolucji zapatrywań na rolę bilansu płatniczego i handlowego, opisuje m. in. obniżkę płac w Niemczech i twierdzi, że obniżka ta była czynnikiem, który poprawił sytuację gospodarczą kraju. W stosunku do Polski twierdzi prof. K., że Polska uprawia politykę „...niskich cen fabrykatów i wysokich płac", wszakże zdaniem profesora „w obrębie przemysłów bardziej wolnokonkurencyjnych" zyski są zjawiskiem wyjątkowym, wobec czego zagraża zetatyzowanie przemysłu, jednak wówczas państwo obniży płace, „bo nie będzie innego wyjścia". Państwo, twierdzi prof. K., prowadzi politykę wysokich płac tak długo, póki choćby pozornie może jej ciężary przerzucić na prywatnych przedsiębiorców, ale nie będzie jej prowadzić na własny rachunek. Z kolei stwierdza prof. K., że jest zwolennikiem wysokich płac robotniczych i krótkiego czasu pracy, „...ale właśnie dlatego

obecny stan rzeczy, który jeśli nie ulegnie zmianie, doprowadzić musi w niedługim czasie do długotrwałej i znacznej obniżki płac...“ toteż „czas wielki odważnie spojrzeć prawdzie w oczy... właśnie dlatego Towarzystwo Ekonomiczne ogłasza drukiem rozprawę p. Wąteckiego...“

Umyślnie zacytowaliśmy zasadnicze podejście do zagadnienia przez prof. Krzyżanowskiego, aby podkreślić, że studium p. Wąteckiego ma określony cel — ma propagować konieczność obniżania płac i udawadniać, że rozwiązanie trudności gospodarczych można znaleźć tylko w niskich płacach i wszelkie czynniki usztywniające płace są ze stanowiska ogólno-gospodarczego zjawiskiem niepożądanym oraz że w szczególności jest błędna polityka czynników rządowych, która poprzez ustawodawstwo ochronne, zwłaszcza zaś przez popieranie układów zbiorowych i ruchu zawodowego przyczynia się do usztywniania płac.

Wystawiając tak korzystne ze stanowiska polityki społecznej świadectwo czynnikom rządowym autor rozwija znane założenia francuskiego uczonego Rueffa, który jeszcze w 1925 r. podjął próbę udowodnienia, iż wysokie płace hamują rozwój produkcji; w myśl tego założenia istnieje ścisła współzależność proporcjonalna pomiędzy krzywą płac a krzywą bezrobocia, w miarę bowiem jak podnoszone są płace jednostkowe, nie tylko wzrasta bezrobocie technologiczne, a więc bezrobocie spowodowane ucieczką od siły roboczej do produkcji przy pomocy maszyn, ale również równowaga całego gospodarstwa społecznego zostaje zwichnięta, a wskutek tego pogłębia się depresja gospodarcza. Autor cytuje liczne opracowania poświęcone temu zagadnieniu, przedstawia nawet głosy polemizujące z poglądami Rueffa, wszakże daje niewątpliwie przewagę głosom podzielającym stanowisko Rueffa. Rozważając zagadnienie racjonalizacji pracy i związanego z nim bezrobocia technologicznego, autor dzieli tę racjonalizację na racjonalizację uzasadnioną względami gospodarczymi i racjonalizację „wymuszoną“ w postaci ucieczki przed zwyżką kosztów produkcji skutkiem wzrostu płac; racjonalizacja wymuszona prowadzić ma zdaniem autora do zmniejszenia kapitału przez usunięcie urządzeń, które w normalnych warunkach byłyby jeszcze zdolne do produkcji i dostarczania zatrudnienia (str. 36). Kończąc zanalizowanie zagadnienia pod kątem ogólno-teoretycznym przechodzi autor do analizy stosunków na odcinku płac w Polsce. Po dokonaniu bardzo ciekawego i starannego zbadania ewolucji rynku pracy w Polsce stwierdza, że wprawdzie stan zatrudnienia podniósł się nawet w drobnym przemyśle i rzemiośle w większym stopniu niż w zakładach dużych, to jednak akumulacja kapitałów i inwestycje przemysłowe nie podążają za przyrostem zapotrzebowania na pracę, zaś wzrost wkładów oszczędnościowych świadczyć ma o małej zyskowności produkcji, co powoduje niechęć do lokat przemysłowych.

Otóż, zdaniem autora, przyczyna tego stanu rzeczy tkwi w zbyt wysokich płacach. Zestawiając wskaźniki płac nominalnych i realnych oraz wskaźniki cen i zatrudnienia, twierdzi autor, że płace w Polsce w zakresie ich siły nabywczej przekroczyły wskaźnik cen hurtowych; innymi słowy, że stosunek płac do cen hurtowych rozwija się dla cen niepomyślnie, a wskutek tego maleje zatrudnienie i zmniejsza się globalna kwota zarobków. Autor wprawdzie przyznaje, że przebieg wypadków na polskim rynku pracy jest tylko w pewnych okresach zgodny z tezą Rueffa, a mianowicie w okresach depresji, jednak gdy ceny zaczynają spadać a płace za nimi nie nadążają, następuje szybka zwyżka płac

realnych, która pogarsza położenie warstwy pracowniczej, gdyż spada konsumcja i wzrasta bezrobocie. W rozdziale pt. „Związek między poziomem płac realnych i stanem zatrudnienia" autor stara się znaleźć potwierdzenie dla tez Rueffa w stosunkach polskich, budując dwa szeregi, z których pierwszy obrazuje zmiany zatrudnienia, gdy drugi obrazuje stosunek cen w procentach płac (relacja: ceny — płace), czyli stopień przystosowania poziomu płac do cen hurtowych. Porównując te dwa szeregi, autor upatruje pomiędzy nimi ścisłą zbieżność, a z tego podobieństwa relacji wyprowadza wniosek o słuszności tez Rueffa również w oparciu o stosunki polskie. Sztywność płac w Polsce, zdaniem autora, przyczynia się do rozdrobnienia przemysłu, do powstawania zakładów drobnych i rozwoju chałupnictwa oraz tzw. przemysłu anonimowego. Rozdział następny poświęcony jest przyczynom sztywności płac, do których autor zalicza przede wszystkim zasiłki z tytułu bezrobocia i roboty publiczne; drugą przyczyną braku elastyczności płac ma być okoliczność, że płace te, absolutnie rzecz biorąc, są bardzo niskie, a skutkiem tego podwyżki osiągnięte w okresie dobrej koniunktury trudne są do cofnięcia; przyczyną następną ma być polityka związków zawodowych, której sukcesy są rezultatem polityki prowadzonej przez władze państwowe i istnienie tzw. ustawodawstwa ochronnego, łącznie z całym systemem umów zbiorowych i orzeczeń rozjemczych oraz tolerowaniem przez władze strajków okupacyjnych. We wnioskach końcowych przyznaje autor, że „nie można bez przewrotu totalistycznego znieść ani związków zawodowych, ani układów zbiorowych, ani ograniczać prawa strajku..." „ale można bez zmiany ustroju... popierać utrzymanie sztywnych płac lub też pozostawić układanie się poziomu płac samemu rynkowi pracy" (str. 86).

Taki jest bieg ogólny myśli tej nad wyraz interesującej pracy, zasługującej na staranną uwagę i niewątpliwie pobudzającej do myślenia. Przyznać trzeba, że praca ta jest niebezpieczna; operując poważnym materiałem liczbowym i metodami naukowymi i opierając się na autorytecie niewątpliwie wybitnego uczonego — zarazem jednak wysuwa z prawidłowo zbudowanych nawet przesłanek — wnioski, które nie mogą być uznane za słuszne; praca ta wymaga dużego wyrobienia ekonomicznego, aby umożliwić przygodnemu czytelnikowi oparcie się pozornie przekonywującym i sugestywnym nawet, a w istocie wysoce niesłusznym wywodem. Aby udzielić odpowiedzi na tę pracę należałoby napisać oczywiście drugą pracę, która by starannie rozważyła przesłanki autora i wskazała istotne przyczyny zjawisk przez autora obrazowanych. Jednak najistotniejsze luki rozumowania wymagają natychmiastowej korekty nawet w naszej zwięzłej recenzji. Otóż teza zasadnicza Rueffa polegająca na porównaniu dwóch szeregów — zmian zatrudnienia i zmian stosunku płac do cen i wyprowadzająca wniosek, że pomiędzy tymi szeregami istnieje ścisła więź przyczynowa, jest w istocie błędna, albowiem zbieżność obu szeregów jest skutkiem trzeciej przyczyny, a mianowicie pogorszenia się sytuacji gospodarczej. Lukę tego rozumowania można najlepiej uzmysłowić na takim oto prostym przykładzie: ktoś zapada na chorobę, która powoduje wzrost temperatury i np. wysypkę na ciele. Powierzchowny lekarz, stosując metodę rozumowania Rueffa-Wąteckiego stwierdza: są dwa objawy choroby — wysypka i gorączka, a więc gorączka powoduje wysypkę lub odwrotnie; pozornie rozumowanie słuszne — jak spadnie wysypka, spadnie też i gorączka i chory wyzdrowieje, nie ma przy tej chorobie wysypki bez go-

rączki. Tymczasem w istocie przyczyna obu objawów zewnętrznych jest zupełnie inna, a mianowicie choroba organizmu — np. odra, która powoduje i wysypkę i gorączkę; ale równie dobrze zarówno gorączka, jak i wysypka mogą być przyczyną innej choroby, np. szkarlatyny itd. Podobnie też jest i ze zjawiskami gospodarczymi. Bezrobocie i spadek płac mogą być skutkiem różnych przyczyn. Np. niepokój polityczny i obawa wojny mogą powodować powstrzymanie się od inwestycyj przemysłowych, spadek cen i wzrost bezrobocia; albo np. uspokojenie polityczne zatrzyma postęp zbrojeń, a w związku z tym spadnie zapotrzebowanie na artykuły potrzebne do zbrojeń; albo np. zbyt szybkie dyskontowanie poprawy koniunktury, czyli przesadny optymizm przy układaniu planów gospodarczych, które, jak się okazuje, nie realizują się i zmuszają do czasowego zawieszenia produkcji celem umożliwienia opróżnienia składów. Te najrozmaitsze czynniki mogą oddziaływać na układ cen, a w dalszej konsekwencji powodować zmniejszenie produkcji, przebudowywać strukturę rynku pracy i oddziaływać na zmianę cen a również i na zmianę płac.

Jest słuszne twierdzenie autora, że istnieje zjawisko sztywności płac i można nawet nie kwestionować analizy przyczyn tej sztywności, jednak zbyt słabo wiąże autor zagadnienie to z całokształtem problemu podziału dochodu społecznego. Otóż w istocie w gospodarstwie narodowym polskim dochód pracowników umysłowych i robotników poza rolnymi wynosi zaledwie około jednej czwartej całego dochodu społecznego — tak było w r. 1929 — w okresie najlepszej koniunktury i tak też było w r. 1933, a więc w momencie, który określamy jako tzw. dno kryzysu (patrz Mały Rocznik Stat. za r. 1937 str. 60 — na 28,3 miliarda — 6,8 miliarda w r. 1929 i na 15,5 miliarda — 4,1 miliarda w r. 1933), tymczasem ludność ta sięga prawie jednej trzeciej ludności kraju, z czego wynika, że w stosunku do innych warstw społecznych dochód tej warstwy nie jest zbyt duży, a nawet jest niższy od przeciętnego.

Granicą właściwej wysokości płac w Polsce nie jest bynajmniej tylko opłacalność produkcji — opłacalność ta w każdej sytuacji da się utrzymać, gdyż na dłuższy przeciąg czasu nikt nie będzie produkować ze stratami, a wobec tego producent będzie zawsze dążył do przerzucenia wzrostu kosztów na ceny — albo produkcję zwinie — lecz granicą tą jest racjonalny układ cen artykułów przemysłowych i rolnych, innymi słowy utrzymywanie cen przemysłowych na poziomie, który umożliwi konsumowanie artykułów przemysłowych rolnikowi. Dopóki ten stosunek będzie zachowany — dopóty można być spokojnym, że płace nie podcinają ogólnego dobrobytu. W miarę więc jak poprawia się sytuacja wsi — można również podnosić płace, i tylko pogorszenie położenia wsi z nieuniknioną koniecznością musi powstrzymać poprawę poziomu płac. Tymczasem w Polsce w ostatnich latach występuje wyraźna poprawa warunków w tym zakresie, a nożyce cen wyraźnie się zwierają. Tak np. w r. 1935 było 13 punktów rozpiętości pomiędzy cenami artykułów rolnych i przemysłowych (44 i 57 w stosunku do 100 — 1928), gdy w drugim kwartale 1938 r. zaledwie 6 punktów rozpiętości (51 wobec 57) i dopiero ku końcowi roku 1938 nastąpiło nowe rozwarcie nożyc (9 punktów rozpiętości). Otóż zwarcie nożyc umożliwiło w latach 1936—1937 pewną poprawę płac wywalczoną przez świat pracowniczy. Tymczasem tego najważniejszego zagadnienia autor nie porusza.

Jest z kolei nieporozumieniem przypuszczenie, że władze państwowe są zdolne do wymuszenia wyższych płac, jeżeli pracownicy sami by wywalczyć

ich nie zdołali — tak z reguły nie jest, rozjemstwo w istocie tylko naprawia tzw. „błędy w negocjacjach“, czyli ułatwia zrodzenie się kompromisu, na ogół jednak bez istnienia dostatecznej siły społecznej po stronie pracowniczej rozjemstwo samo przez się nie umożliwia wyśrubowania płac. Mogą to stwierdzić ci, którzy znają „od podszewki“ technikę rozjemstwa.

Twierdzenie autora, że istnieje jakaś sztuczna racjonalizacja „wymuszona“ obok racjonalizacji uzasadnionej względami gospodraczymi — nie da się w istocie utrzymać — czynnik płac jest takim samym składnikiem kosztów produkcji jak np. podatki i każdy przedsiębiorca musi się z nim liczyć. Nie dlatego utrzymuje się w Chinach przewóz za pomocą riksz, że usztywnienie płac uczyniłoby ich bezrobotnymi, lecz dlatego, że motoryzacja nie dałaby wyniku, gdyż ludność w Chinach nie byłaby w stanie jeździć taksówkami, albowiem w Chinach poziom bytowania olbrzymiej części ludności jest niezmiernie niski. Każda racjonalizacja dokonywa się ze względów gospodarczych w celu zaoszczędzenia kosztów, i w tym punkcie wywodów autora tkwi poważny błąd; właśnie podnoszenie płac czyni rentownymi inwestycje w maszynach, które zaczynają się opłacać. I tu też tkwi sedno rzeczy — brak postępu gospodarczego w Polsce, brak zwiększenia kapitałów inwestowanych jest spowodowany nie zbyt wysokimi płacami, lecz zbyt niskimi płacami — w Polsce nie warto stawiać skomplikowanej maszyny, jeżeli przy pomocy produkcji ręcznej można osiągnąć większe korzyści. Uprzemysłowienie istnieje przede wszystkim w tych krajach, gdzie istnieje wysoki poziom płac.

Toteż wbrew autorowi twierdzić można, że właśnie niskie płace utrudniają postęp gospodarczy, osłabiają dążność do inwestowania w budowę nowych fabryk itd. Nie jest to oczywiście przyczyną jedyną — ale jest przyczyną posiadającą swoją doniosłość.

Wydaje się w końcu celowe naświetlenie atmosfery, w jakiej zrodziła się praca p. Wąteckiego. Trzeba stwierdzić, że w okresie depresji gospodarczej krakowski okręg przemysłowy przeszedł wstrząs bodaj największy w Polsce — z różnych przyczyn nie wyłączając politycznych — nastąpiło na tym terenie w czasie kryzysu rozbicie związków zawodowych, a charakter drobnego i średniego przemysłu i brak wszelkich umów zbiorowych przy olbrzymim nasileniu bezrobocia w całym okręgu umożliwiły znaczne obniżenie płac do poziomu nieznanego w zachodnich i centralnych województwach, przy czym płace w tym kulturalnym w istocie okręgu spadły do poziomu stosowanego na dalekich kresach wschodnich. W atmosferze takiego wyzysku (przy dniówce ok. 1 zł 50 gr) stały się możliwe pewne transakcje eksportowe, nie do pomyślenia w innych warunkach gospodarczych. Poprawa sytuacji gospodarczej w latach 1935 — 1937 spowodowała regenerację ruchu zawodowego na tym obszarze, a w dalszej konsekwencji w wyniku ciężkich walk społecznych odbudowę poziomu płac, przy czym w licznych przypadkach płace należało podnieść nawet dwukrotnie. Ta właśnie okoliczność sprawia, że okręg krakowski najgoręcej oponuje przeciwko sztywności płac, oceniając ją za zjawisko szkodliwe, gdy przeciwnie poważny przemysł np. przemysł metalowy, a nawet duży przemysł włókienniczy ocenia sztywność płac jako zjawisko zdrowe, umożliwiające zrównanie szans konkurencyjnych dużego i małego przemysłu włókienniczego.

Pamiętając o wszystkich naszych zastrzeżeniach przeciwko pracy p. Wąteckiego, nie możemy jednak nie wyrazić zadowolenia, że tak doniosłe zagad-

nienie, jak problem polityki płac w Polsce, doczekało się krytycznego naświetlenia. Sądzimy, że wolno wyrazić nadzieję, iż praca p. Wąteckiego pobudzi ruch umysłowy w tej dziedzinie; chodziłoby tylko o to, aby polemika, jaka się rozwinie, prowadzona była tak poważnie, jak uczynił to autor.

J. G. W.

Prof. U. J. Zygmunt Mysłakowski, Dr Feliks Gross. „Robotnicy piszą". Pamiętniki robotników. Studium wstępne. Księgarnia Powszechna. Kraków 1938, str. 361.

Omówienie pamiętników robotniczych w czasopiśmie poświęconym prawu pracy musi być z istoty rzeczy dokonane pod specjalnym kątem widzenia. „Pamiętniki robotników" odtwarzają środowisko i poglądy elity robotniczej należącej do pewnego kierunku ruchu zawodowego; mamy tu więc do czynienia właśnie ze środowiskiem, które korzysta z przywilejów i dobrodziejstw urządzeń prawa pracy. Załamywanie się tych urządzeń w psychice robotnika stanowi swoiste naświetlenie wartości tych urządzeń ze stanowiska potrzeb codziennych życia robotnika. Toteż staranne przemyślenie tych refleksów prawa w pamiętnikach robotników dla prawnika, który ma na względzie nie tylko formułę, lecz i jej socjologiczną treść — jest niezwykle ciekawe i celowe.

Omawiana praca wynikła na tle zbiegu dwóch inicjatyw — społecznej i naukowej. Profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego Mysłakowski prowadził badania nad samokształceniem w różnych grupach kulturowych. Równocześnie dr Feliks Gross kierował w seminarium socjologicznym Towarzystwa Uniwersytetu Robotniczego badaniami nad warunkami życia robotniczego. Z badań tych zrodziła się ciekawa ankieta o kulturze robotniczej i samokształceniu. Odpowiedzi na ankietę są ujęte w postać opowiadań biograficznych, a dzięki temu wyniki ankiety są ciekawe oczywiście jak odtworzenie tego, co dziś sobie przypominają autorzy z przeżyć osobistych. Książka zawiera 25 pamiętników-opowiadań. Wśród autorów znajdują się następujące zawody: robotnik drzewny, pomocnik szybowy w przemyśle naftowym, górnik, tkacz, który później został metalowcem, mechanik, tokarz, ślusarz, palacz kolejowy, fryzjer, kelner, cieśla, stolarz, kwalifikowany robotnik miejski — cieśla, robotnik rolny, praczka — pomocnica domowa itd. Oczywiście autorzy pamiętników są to działacze robotniczy, element raczej przodowniczy, który dzięki zainteresowaniom umysłowym, wyrobieniu społecznemu i zamiłowaniu do wiedzy zdołał wybić się na stanowiska zaufania w ruchu robotniczym. Jest to tzw. warstwa robotników uświadomionych, chociaż nieliczna, wszakże w istocie stanowiąca filtr, przez który przesącza się oddziaływanie inteligencji na masy robotnicze, a dzięki temu tak jak warstwa inteligencji posiadająca olbrzymie znaczenie dla kształtowania ogólnej kultury narodu. Szczególny kierunek społeczny reprezentowany przez Towarzystwo, które ankietę zorganizowało, spowodował odpowiednio dobór ludzi z określonym światopoglądem; okoliczność ta nie ma jednak poważniejszego znaczenia, gdyż po przeczytaniu pamiętników widzi się, iż ma się do czynienia ze środowiskiem rdzennie polskim i głęboko patriotycznym. Oczy-

wiście jest to patriotyzm wynikający ze szczególnego kierunku społecznego, splatający w jedną całość ideę Państwa z ideą uspołeczniania życia i produkcji i podnoszeniem godności oraz bytu materialnego mas robotniczych.

W „Pamiętnikach robotników“ uderza pewna szczególnie ciekawa cecha. O ile w podobnych pod względem idei „Pamiętnikach bezrobotnych“ i „Pamiętnikach chłopów“ wyróżniała się pesymistyczna, wręcz przygnębiająca atmosfera, o tyle „Pamiętniki robotników“ owiane są nastrojem optymistycznym. Może przyczynia się do tego temat główny — samokształcenie, awans społeczny, walka o podniesienie kultury własnej i kultury środowiska, co powoduje, iż każdy z autorów to samouk, który czynną postawą wobec życia i olbrzymim wysiłkiem woli w ciężkich warunkach środowiska wybija się na wyższy nieco szczebel. Wytwarza to dążność do wykazania swoich osiągnięć, pewne zadowolenie własne z korzyści zdobytych własnym wysiłkiem zasobów wiedzy i rozszerzonego horyzontu. Ten czynnik idealistycznej postawy życiowej, to niewątpliwie ciekawy i pozytywny wkład do kultury ogólnonarodowej, zwłaszcza jeżeli sobie uprzytomnimy, że przecież ze środowiska tego następne pokolenie winno już bezapelacyjnie przejść do sfery tzw. inteligencji ludowej.

„Pamiętniki robotników“ stanowią interesujący materiał do badań środowiskowych. Dają one zamiast jakichś suchych osiągnięć statystycznych materiał żywy i ciekawy nie tylko dla socjologa, ale i dla językoznawcy, psychologa, a nawet zwyczajnego czytelnika. Okazuje się, że metoda badań tego typu przekroczyła granice laboratoryjne, stając się swoistą twórczością społeczną, nowym gatunkiem piśmiennictwa.

Również i prawnik może się na pracy tej, choć skąpymi okruchami, pożywić. Prawo bywa zresztą ponętnym tematem dla sztuki, gdy się da zestawić to, co jest, z tym, co być powinno. Ta przeciwstawność w sztuce przybiera najrozmaitszą postać, czasem jako zestawienie porządku — i wolności, czasem sprawiedliwości — i słuszności, czasem prawa — i miłosierdzia itd. Ileż dramatów osnuto na tle tych przeciwstawień od Antygony Sofoklesa do Kupca Weneckiego! Co prawda dramat starożytny z reguły uwypuklał świętość i nienaruszalność prawa obiektywnego, natomiast dramat nowoczesny w konflikcie pomiędzy porządkiem prawnym a subiektywnym poczuciem prawa wypowiada się z reguły po stronie tego ostatniego (spostrzeżenie Jerzego Jellinka). Prawo w sztuce dzisiejszej — i tak też występuje ono w „Pamiętnikach robotników“ — jest często twardym wyrokiem losu, o który rozbija się jednostka. Oto pisze jeden z autorów: „W grudniu tego roku zostaję zredukowany zupełnie nie z powodu braku pracy, ale za słowa, które powiedziałem majstrowi placowemu... Zwróciłem się natychmiast do delegata... o interwencję... Oświadczono mi tylko, że w tej sprawie nie są w stanie nic zrobić, gdyż ja postąpiłem wobec majstra niewłaściwie. Rozgoryczony nagadałem...“ Oto przykład, gdy prawo występuje w literaturze jako przemoc, przeciwko której wewnętrzne poczucie słuszności zainteresowanego podnosi sztandar buntu. Czasem prawo występuje jako tępość biurokratyczna, której przypina się chętnie i z przyjemnością łatkę żartu. Oto jak ujmuje ten temat jeden z autorów: „Do poboru wojskowego stawał za mnie inny przeze mnie opłacony. Z polecenia komitetu dzielnicowego zmieniłem go (?) w Częstochowie. Po paru dniach podróży w mieście Baku aresztowano mnie. Po 3 tygodniach przyszły papiery. Oficer ormiański odczytał mi akt oskarżenia,

którego się wyparłem. Oświadczyłem, że ten, o którego im chodzi, to jest mój kuzyn, który wyjechał za granicę. Po tym protokóle wysłano mnie..." Tu prawo przestaje już być żartem, staje się satyrą, czasem wręcz karykaturą.

Wypowiedzenia autorów pamiętników nie zawierają jednak po bliższym zapoznaniu się jakichś przesłanek, które mogłyby być dla samego prawa pracy twórcze, co może związane jest z tematem ankiety dotyczącej innych zupełnie dziedzin. Nie obniża to w niczym zainteresowania, jakie budzi wydawnictwo.

Podkreśliliśmy zalety wydawnictwa. Niech więc wolno nam będzie uczynić zastrzeżenie co do jednego odcinka opracowania wyników ankiety. Sądzimy, że praca nie straciłaby nic na wartości, gdyby pominięte zostały w pamiętnikach pewne dygresje autorów, poświęcone ich stosunkowi do religii, zwłaszcza że wypowiedzi te nie są typowe nawet dla środowiska zorganizowanego ruchu robotniczego.

I.

Studia i materiały. Zeszyt 1. Sprawy rynku pracy. Instytut Spraw Społecznych. Warszawa 1938. str. 136.

Problemy związane z planową gospodarką siłą roboczą w państwie współczesnym nabierają coraz większej wagi. Zjawisko to jest skutkiem przemiany dokonywującej się w ustosunkowaniu się społeczeństwa i państwa do spraw gospodarczych i społecznych, tak aby spraw tych nie pozostawiać własnemu biegowi, lecz dokonywać wyboru właściwych celów tworząc pewien plan, po czym starać się kształtować rzeczywistość zgodnie z założeniami tego planu. O ile w procesach gospodarczych, zwłaszcza zaś koniunkturalnych, tendencja ta jest zrozumiała i dająca wyniki w krótkich względnie odstępach czasu, o tyle problem oddziaływania na rozwój stosunków ludnościowych toruje sobie dopiero drogę do świadomości powszechnej. Ponieważ jednak podłożem skutecznego działania może być tylko poznanie zjawisk, przeto również i w dziedzinie stosunków ludnościowych konieczna jest dokładna znajomość struktury demograficznej i społeczno-zawodowej różnych warstw i grup społecznych.

Instytut Spraw Społecznych, będący fundacją instytucji ubezpieczeń społecznych, wśród różnych dziedzin swej działalności w dziale badań prowadzi od szeregu lat dokładne studia w zakresie rynku pracy przy pomocy zespołu wybitnych specjalistów z tej dziedziny. Sama lista wydawnictw Instytutu jest zbyt obszerna, aby można ją było na tym miejscu wyliczać, zawiera bowiem 14 publikacji tylko na odcinku spraw rynku pracy i bezrobocia. Podkreślić należy, że dzięki metodzie możliwie wszechstronnego i obiektywnego badania zagadnień wyniki prac posiadają doniosłą wartość zarówno naukową, jak i praktyczną, tworzą bowiem podstawę do konkretnych posunięć z dziedziny polityki społecznej. Praca będąca przedmiotem recenzji stanowi zeszyt 1 zbioru nieperiodycznego pod nazwą Studia i Materiały, przy czym zeszyt ten poświęcony jest sprawom rynku pracy i zawiera sześć prac, a mianowicie:

Lewy Stefan: Szacunek bezrobocia pracowników najemnych poza rolnictwem w latach 1929—1936;

Landau Ludwik: Bezrobocie technologiczne w przemyśle polskim w latach 1929—1935;

Zagórski Józef: Bezrobocie sezonowe robotników przemysłowych w Polsce;
Pański Antoni: Materiały statystyki przemysłowej w Polsce;
Czerniewski Konstanty: Powszechny spis rolny wobec potrzeb gospodarczych rolnictwa;
Projekt reformy statystyki bezrobocia w Polsce;
Studia Instytutu Spraw Społecznych w dziale rynku pracy 1932—1937.

Każdy z wyliczonych przyczynków naukowych dzięki metodzie narzucanej swym współpracownikom przez Instytut oraz dzięki oparciu rozważań o szczegółowe dane statystyczne stanowi samodzielną wartościową pracę, będącą cegiełką w ogólnym wysiłku zmierzającym do poznania polskich stosunków społecznych. Redakcję ogólną działu spraw rynku pracy sprawuje p. Edward Strzelecki.

Szata wydawnictwa estetyczna, przystosowana do potrzeb Instytutu. Każdy dział zawiera streszczenie angielskie, tablice statystyczne są w dwu językach — zawierają bowiem oprócz polskich napisy angielskie.

PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

POJĘCIE ZATARGU ZBIOROWEGO W DOKTRYNIE I ORZECZNICTWIE ITALSKIM I FRANCUSKIM.

W polskiej literaturze prawniczej oraz w orzecznictwie kilkakrotnie wynikło zagadnienie odróżnienia zatargu zbiorowego od sporu indywidualnego o pracę. Zagadnienie to zasługuje na naświetlenie w płaszczyźnie poglądów doktryny i orzecznictwa dwóch krajów, w których zagadnienie to wystąpiło ze szczególną jaskrawością, a mianowicie Italii i Francji.

Stosownie do art. 13 ustawy italskiej z 3 kwietnia 1926 r. „wszelkie zatargi dotyczące normowania stosunków zbiorowych pracy, bądź odnoszące się do zastosowania umów zbiorowych lub reguł równorzędnych, bądź żądań nowych warunków pracy — należą do właściwości sądów apelacyjnych, orzekających jako sądownictwo pracy". Natomiast w myśl art. 1 dekretu królewskiego z 28 lutego 1928 r. „spory indywidualne, które poprzednio należały do właściwości sądów pracy, a wynikające ze stosunków opartych na umowie prywatnego zatrudnienia, bez względu na wartość przedmiotu sporu oraz wszelkie spory indywidualne, wynikające ze stosunków poddanych umowom zbiorowym pracy lub innym normom mającym skuteczność umowy zbiorowej, stosownie do ustawy z 3 kwietnia oraz rozporządzenia z 1 lipca 1926 r. — będą sądzone przez sądy pretorskie lub sądy I-ej instancji w zakresie ich właściwości w zależności od wartości przedmiotu sporu".

W tych warunkach odwołania w sporach indywidualnych ze stosunku pracy rozstrzyga ten sam sąd, który w I-ej instancji orzeka o zatargach zbiorowych pracy. Istnieje jednak dość duża chwiejność zarówno w orzecznictwie, jak i doktrynie italskiej na tle powołanego rozgraniczenia właściwości.

Tak więc pisarz italski Rovelli nie przywiązuje znaczenia do liczby osób objętych zatargiem, lecz do treści sporu; zatarg, w którym jako strona wystę-

puje liczna grupa osób, może być — zdaniem tego autora — zatargiem indywidualnym, jeżeli tylko chodzi o prawa podmiotowe jednostek; przeciwnie — zatarg nabiera charakteru zbiorowego, gdy dotyczy nie podmiotowych praw jednostek, lecz interesów całej kategorii osób.

Zdaniem innego autora — Segui — istota rzeczy nie tkwi w naturze praw objętych zatargiem, lecz w treści tego, co jest przedmiotem zatargu; innymi słowy, zdaniem Segui, zatargiem zbiorowym jest każdy zatarg, który posiada związek z umową zbiorową, jeżeli dotyczy stworzenia, zmiany lub wykładni takiej umowy. Pogląd ten łączy się z poglądem, w myśl którego intencją ustawodawcy italskiego było poddanie Magistratura del Lavoro wszelkich stosunków unormowanych przez umowę zbiorową lub nadających się do takiego unormowania.

Inny autor, Viglione, wypowiada pogląd, że art. 13 ustawy z 3.IV.1926 winien być rozumiany w sposób rozszerzający; wszelkie zatargi, nawet spowodowane konfliktem interesów jednostek, o ile mają związek z zastosowaniem umowy zbiorowej, winny być, zdaniem Viglione, uważane za „odnoszące się do organizacji stosunków zbiorowych pracy".

Wybitny uczony — prawnik italski, Carnelutti, twierdzi, że sporny art. 13 dzieli zatargi na dwie grupy. Jedna z nich to spory prawne, czyli mające związek z rozbieżnością poglądów, jaka powstaje przy stosowaniu umów — w przypadkach tych chodzi o interpretację tekstu; inne spory, to zatargi ekonomiczne, dotyczące powstania lub zmian w umowie zbiorowej. Carnelutti krytykuje formułę art. 13 ustawy twierdząc, że w istocie tylko stworzenie reglamentacji zbiorowej jako normy prawnej jest posunięciem o typie zbiorowym, gdy samo zastosowanie tej normy zbiorowej posiada zawsze charakter indywidualny.

Wreszcie Ferrucio Pergolesi twierdzi, iż zatarg zbiorowy zachodzi, gdy łącznie występują przesłanki ratione materiae, jak i przesłanki ratione personae. Ratio materiae — przesłanka przedmiotowa zachodzi przy zastosowaniu umowy zbiorowej jako takiej, bądź gdy chodzi o żądanie nowych warunków pracy. Ratio personae — właściwość podmiotowa zachodzi, gdy występuje związek zawodowy, który wysuwa pewne postulaty.

Po zanalizowaniu doktryny można pokrótce dotknąć italskiej judykatury. dotyczącej tego zagadnienia, o tyle ciekawej, iż wytkniętej w wyniku dość istotnych wahań.

Stosownie do jednego z ostatnich rozstrzygnięć Sądu Kasacyjnego italskiego „zatarg zbiorowy winien obejmować dwa różne czynniki, a mianowicie czynnik materialny, którym jest istnienie bezpośredniego interesu, posiadającego charakter ogólny dla całej grupy zawodowej zainteresowanej w bronieniu stosowania umowy zbiorowej lub norm równorzędnych, oraz drugi czynnik o charakterze formalnym, dotyczący podmiotów, które uczestniczą w postępowaniu i którymi winny być dwa zrzeszenia zawodowe prawnie uznane". (Paul Augier, „Arbitrage et Surarbitrage dans les conflits collectifs du travail". 1938, str. 184).

Zanim jednak został sformułowany cytowany pogląd judykatury italskiej wyroki poszczególnych Trybunałów były dość rozbieżne. Tak więc przez pewien czas istniała wątpliwość co do charakteru zatargów wynikających pomiędzy jednym pracodawcą i grupą pracowników; nadto wynikały kwestie co do sporów, które dotyczyły bezpośrednio niewielkiej liczby osób, miały wszakże

precedensowe znaczenie dla licznej grupy osób. Wykładnia italska ostatecznie oparła się na założeniach ustrojowych, które wykluczały wszelkie zatargi grup nieuznawanych w sposób legalny. Przesłanki te, wysnute zresztą wyraźnie z uzasadnień do projektów ustawodawczych, zadecydowały o ostatecznym kierunku wykładni. Oczywiście szczególna struktura ustrojowa italska nadaje pojęciu „zatargu zbiorowego“ charakter, którego nie można przeszczepiać na inne obszary prawa, uznające legalność wystąpień zbiorowych nawet nieopartych o organizacje prawnie uznane.

Zagadnienie rozgraniczenia sporu o pracę od zatargu zbiorowego nabrało we Francji szczególnej aktualności w chwili, gdy podjęta została próba stworzenia systemu rozjemstwa poprzez ustawę o rozjemstwie z 31 grudnia 1936 r., która w artykule 1 ustaliła, iż „w przemyśle i handlu wszystkie zatargi zbiorowe pracy winny być poddane postępowaniu pojednawczemu i rozjemczemu“. Na tle tej formuły rozwinęła się bardzo ożywiona dyskusja jeszcze w ciałach parlamentarnych, później w literaturze prawniczej; również i orzecznictwo musiało zająć stanowisko co do istoty pojęcia zatargu zbiorowego. Ówczesny premier Blum w jednym z przemówień uznał konieczność włączenia do pojęcia zatargu również wszelkich konfliktów, wynikających na tle zwolnień poszczególnych pracowników, co brzmiało dosłownie jak następuje: „Mówię szczerze, że gdyby należało sądzić, iż wyłącza się spod rozjemstwa bezpośrednio lub pośrednio pod pretekstem naruszenia autorytetu pracodawcy wszelkie spory, wynikające ze zwolnień indywidualnych — całe ustawodawstwo o pojednaniu i rozjemstwie należałoby wycofać“. Senator Lémery zaproponował następującą formułę: „kwalifikuje się jako zatargi zbiorowe wszelkie zatargi mające związek z płacami, ustrojem lub warunkami pracy, higieną zakładów, stosowaniem lub wykładnią umów zbiorowych. Pozostają poza obrębem rozjemstwa spory wynikające z prawa powszechnego“. Definicja ta nastręczała jednak bardzo liczne wątpliwości, gdyż zamazywała różnice pomiędzy zatargami a sporami indywidualnymi z umowy o pracę, rozpatrywanymi przez sądy pracy. Z innego stanowiska wyszedł senator Raynaldy, sprawozdawca projektu w Senacie, który położył nacisk na to, iż celem rozjemstwa jest restytucja pokoju społecznego i zapewnienie normalnego prosperowania warsztatów produkcyjnych, z czego wynikać ma konieczność poddania rozjemstwu wszelkich zatargów bez względu na ich motywy i przyczyny. Odnośna formuła brzmiała jak następuje: „Zatargiem zbiorowym jest każdy zatarg, który może doprowadzić do strajku lub lokautu“. Również i ta definicja upadła i pozostał tekst pierwotny, który daje zupełną swobodę doktrynie i orzecznictwu w ocenie różnicy pomiędzy zatargiem zbiorowym a sporem indywidualnym. Na tle wynikających wątpliwości powstała dążność do stworzenia osobnej procedury, ustalającej w każdym poszczególnym przypadku, czy dany zatarg ma charakter zatargu zbiorowego. Celowość takiego ujęcia rozwinął Jacques Doullet, członek Rady Stanu, w artykule ogłoszonym w „Bulletin Mensuel des Allocations Familiales et des Assurances Sociales“ Nr 112 z I.IV.1937. Autor ten twierdzi, że rozjemca tak jak sędzia winien z urzędu przestrzegać swej właściwości, wszakże rozjemca posiada większe uprawnienia niż sąd pracy, sąd bowiem może jedynie zasądzić od pracodawcy odszkodowanie w związku z wydaleniem nieusprawiedliwionym, gdy rozjemca może zlecić nawet przywrócenie wydalonych pracowników na poprzednie stanowiska. Warto tu od razu wspomnieć,

że postulat tego autora został zrealizowany w ustawie francuskiej z 5 marca 1938 r., która zawiera możliwość wywołania sporu incydentalnego na temat pytania, czy zatarg posiada charakter zbiorowy (patrz omówienie tej ustawy w PPP nr 1, str. 51—54 z r. 1938).

Na tle konkretnych zatargów poszczególni arbitrzy zmuszeni byli w orzeczeniach rozjemczych zajmować stanowisko co do istoty zatargu zbiorowego na tle spornych sytuacji. Tak więc np. w orzeczeniu z 14 maja 1937 r. Yvan Martin, członek Rady Stanu, w zatargu w Towarzystwie Ubezpieczeń „Słońce", gdzie miało miejsce wydalenie 62 pracowników, w obszernym uzasadnieniu stwierdził, iż w określonych warunkach danej sprawy „sporne wydalenia nie posiadają charakteru zwykłych środków indywidualnych, lecz powodują wejście w grę interesów charakteru zbiorowego, a wskutek tego zatarg, który spowodowały, winien być oceniany jako zatarg zbiorowy pracy". W innym orzeczeniu z dnia 12 maja 1937 r. tenże rozjemca zajął stanowisko, iż „wydalenie delegata robotniczego w związku z jego czynnościami, wynikły na tym tle strajk i usunięcie trzeciej części załogi na skutek tego strajku stwarzają warunki uzasadniające traktowanie tego zatargu jako zatargu zbiorowego". Już zestawienie tych dwóch orzeczeń świadczy o użyciu dwóch różnych kryteriów dla oceny tego samego pojęcia. W pierwszym przypadku rozjemca oparł się na stwierdzeniu, że wydalenia nie mają charakteru zwykłych środków indywidualnych. W drugim przypadku tenże rozjemca wysunął kryterium podwójne — źródło zatargu (wydalenie delegata w związku z czynnościami) i zewnętrzny skutek zatargu — strajk. Inny rozjemca Michel Pontremoly, audytor Rady Stanu, w orzeczeniu z 3 czerwca 1937 r. dokonywa następującego stwierdzenia: „Środek represji indywidualnej, zastosowany wobec jednego lub wielu pracowników, może stać się źródłem zatargu zbiorowego, jeżeli wskutek poszkodowania określonych osób dotyczy praw lub interesów wspólnych ogółu pracowniczego przedsiębiorstwa, kilku przedsiębiorstw lub jego części". Rozjemca Mabilleau w orzeczeniu z 8 kwietnia 1937 r., dotyczącym Kasy Oszczędnościowej Zachodu, m. in. ustalił, że „zatarg posiada charakter zatargu zbiorowego przez fakt, iż dotyczy zwolnień pracowników mających za sobą od 1 do 8 lat służby, gdy równocześnie pozostali w pracy nowi pracownicy zatrudnieni zaledwie od kilku miesięcy..." W tymże orzeczeniu Mabilleau stwierdza: „Ustawa ma na celu unormowanie wszelkich zatargów, które mogłyby się stać motywem strajku. W chwili więc, gdy konflikt nabiera charakteru, wskutek którego bądź przez solidarność pracowników, bądź na skutek zasadniczych pytań, jakie nasuwa, zaczyna interesować ogół załogi i może wywołać strajk, konflikt ten staje się zatargiem zbiorowym, do którego winna być zastosowana ustawa". W przeciwieństwie do poprzednio cytowanych orzeczeń rozjemca Heilbronner w orzeczeniu z 9 czerwca 1937 r. w sprawie firmy Georges Elmann et Co. stwierdza, iż zatarg zbiorowy „powstaje w chwili, gdy zbiorowy interes robotników lub grupy robotników zostaje zagrożony i gdy interweniuje w obronie tego interesu związek lub jakaś grupa". Podobnie zwężającą wykładnię zastosował rozjemca Magnan, sędzia Sądu Apelacyjnego w Paryżu, w orzeczeniu z 19 czerwca 1937 r., w którym uznał swoją niekompetencję, przy czym ustalił co następuje: „Zważywszy, że pojęcie zatargu zbiorowego winno oznaczać zatargi wynikłe pomiędzy licznymi osobami lub dotyczące licznych kwestii, gdy dany zatarg zachodzi tylko pomiędzy jednym przedsiębiorcą i jednym pracowni-

kiem na tle jego wydalenia...". Stanowisko to jest wyraźnie sprzeczne ze stanowiskiem rozjemcy Pontremoly, który uznaje, że nawet środek indywidualny, zastosowany do poszczególnego pracownika, może stać się źródłem zatargu zbiorowego. Tenże rozjemca Magnan uznał zwężającą wykładnię pojęcia zatargu w następującej formule: „Jeżeli rzeczywiście ustawodawca w chwalebnym zamiarze zapobiegania zatargom społecznym użył terminu ogólnego „wszystkie zatargi zbiorowe", to jednak nie należy rozumieć wyrazu „wszystkie" w sposób tak bezwzględny, iż powodowałby uchylenie wszelkich ustaw poprzednio istniejących, wyraźnie nieuchylonych..." Podobny pogląd wyraził Trybunał Cywilny Sekwany w wyroku z 9 lipca 1937 r. w sporze Petit przeciwko Towarzystwu Przemysłowemu Telefonów (Questions Prudhomales, sierpień 1937 r.).

Przedstawione zestawienie poglądów świadczy o dużej chwiejności judykatury i doktryny francuskiej przy odróżnianiu pojęcia zatargu zbiorowego od sporu. Ogólny wniosek z oceny tego materiału prawnego pozwala stwierdzić, że przy ocenie pojęcia zatargu zbiorowego we Francji zwraca się większą uwagę na stan faktyczny, aniżeli na założenia prawno-teoretyczne. Doktryna w ten sposób nie wypracowała wyraźnych zasad prawnych rozróżnienia, lecz uznała samo pojęcie zatargu za pojęcie natury faktycznej, podlegające stwierdzeniu na podstawie całokształtu stanu faktycznego w konkretnej sytuacji zatargowej. W ten sposób spór incydentalny o właściwość nie tyle jest sporem o prawo, ile sporem o ocenę faktów. Jest to bardzo ciekawa konstrukcja prawna, odrzucająca kryteria formalne, wszakże daleko odbiegająca od pojęć prawa italskiego, a oczywiście też zasadniczo różniąca się od pojęć prawa polskiego.

Zestawiony przez nas materiał prawny posiada tę wartość, iż pozwala stwierdzić, jak to samo terminologicznie pojęcie w środowiskach różnych kultur umysłowych posiada odmienne znaczenie. Nie wyklucza to jednak oczywiście pożytecznego znaczenia zestawień tego rodzaju.

Literatura.

1) Revue de jurisprudence internationale B. I. T.;
2) Ferrucio Pergolesi — „Diritto processuale del lavoro" Edizioni del Diritto del Lavoro-Roma;
3) Gracco d'Agostino — „Il potere degli arbitri nelli controversie collettiva di lavoro";
4) „La conciliation et l'arbitrage dans les conflits du travail" B. I. T. 1933;
5) Giorgio di Lucca — „La procedura nelle controversie collettive del lavoro" Roma;
6) Dussauze Elisabeth — „L'arbitrage obligatoire dans les conflits du travail";
7) Paul Augier — „Arbitrage et Surarbitrage dans les conflits collectifs du travail", Sirey 1938.

WIADOMOŚCI.

PRZEPISY I ZARZĄDZENIA.

DEKRET PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 22 listopada 1938 r.

o ochronie niektórych interesów Państwa.

(Dz. U. R. P. z dnia 24 listopada 1938 r. Nr 91, poz. 623).

. . . .

Art. 2. Kto utrudnia lub uniemożliwia prawidłowe działanie zakładów wytwarzających broń lub inny sprzęt wojskowy,

podlega karze więzienia do lat 5 lub aresztu.

. . . .

Art. 8. § 1. Kto publicznie nawołuje do powszechnego porzucenia pracy przez pracowników (strajku powszechnego), bądź do powszechnego zamknięcia zakładów przez pracodawców, bądź też do wstrzymania dowozu żywności do miast,

podlega karze więzienia do lat 5.

§ 2. Kto w celu rozpowszechnienia sporządza, przechowuje lub przewozi pisma, druki lub wizerunki, nawołujące do powszechnego porzucenia pracy przez pracowników lub zamknięcia zakładów przez pracodawców, albo do wstrzymania dowozu żywności do miast,

podlega karze więzienia do lat 3 lub aresztu do lat 3.

Art. 9. Kto bierze udział w związku, mającym na celu zbiorowe zamknięcie zakładów pracy,

podlega karze więzienia do lat 5.

NA MARGINESIE NOWYCH PRZEPISÓW O KARZE ZA STRAJK.

Strajkiem nazywa się potocznie zaprzestanie pracy przez pewien zespół pracowniczy w celu poparcia postulatów tego zespołu. Strajk nie jest instytucją prawa cywilnego ani karnego, lecz jedynie pewnym stanem faktycznym, który pociąga określone skutki prawne, często zależne od okoliczności powstania strajku i tylko w wyjątkowych przypadkach określane przez ustawę wyraźnie. W związku ze strajkiem, który sam w zasadzie nie jest stanem przestępnym, mogą jednak następować pewne zjawiska, które prawo karne pozytywne kwalifikuje jako stany przestępne.

Strajk jest środkiem oddziaływania gospodarczego, który w ostatecznym wyniku wyrządza szkodę obu zainteresowanym w strajku stronom, a zarazem pomniejsza dochód społeczny, wskutek czego czynione są różne starania, aby strajkom przeciwdziałać. W krajach o ustroju autorytatywnym strajk jest w ogóle zakazany i stanowi przestępstwo. Zakaz strajku jest z reguły ściśle związany w tych krajach z reglamentacją warunków pracy przez władzę, która narzuca warunki pracy w drodze przymusu administracyjnego, co umożliwia pracownikom — przynajmniej w zasadzie — osiągnięcie celu w zakresie warunków pracy w drodze postępowania prawnego bez bezpośredniej akcji go-

spodarczej (we Włoszech — Magistratura del Lavoro, w Niemczech — powiernicy pracy). Nadto zakaz strajku jest z reguły złączony z taką reglamentacją życia, przy której następuje częściowe uspołecznienie warsztatu pracy. Jasne jest bowiem, że jeżeli państwo zapewnia swobodę inicjatywy gospodarczej i zezwala, aby przedsiębiorca w określonej przez siebie chwili mógł zakład swój zatrzymać — nie może to samo państwo ograniczyć swobody pracowników co do zaprzestania przez nich pracy. Sąd Najwyższy polski ujął tę zasadę w następującą postać: „W praworządnym państwie jednostka ludzka nie może być zmuszona do pracy wbrew jej woli. Może zatem pracę porzucić ponosząc w pewnych warunkach tylko skutki cywilne tego faktu. Ponieważ konstytucja nasza nadaje wszelkim pracownikom prawo koalicji — zbiorowe zaprzestanie pracy, z wyjątkiem strajku w urządzeniach użyteczności publicznej, jest prawnie dozwolone". (Izba Karna S. N. z 23.V.1938 r. 2 K. 1541/37).

W Polsce od chwili odzyskania Niepodległości uznawana była zasada swobody ruchów strajkowych, przy czym zupełnie świadomie w pierwszym okresie usiłowano skierować masy pracownicze, często zanarchizowane okresem wojny, do kadr organizacyj zawodowych. Do tego celu zmierzał w pierwszym rzędzie dekret Naczelnika Państwa z 8 lutego 1919 r. o tymczasowych przepisach o pracowniczych związkach zawodowych. Konstytucja marcowa w art. 108 postanowiła, że „obywatele mają prawo koalicji", przy czym w pojęciu tym już w czasie prac Sejmu Konstytucyjnego usiłowano rozumieć, iż obejmuje ono również i tzw. prawo strajku, czyli prawo regulowania konfliktów międzyklasowych. Obok tej konstrukcji uznawano zarazem, że prawo strajku jest działaniem uprawnionego ruchu zawodowego, a wobec tego prawo strajku mieści się w prawie zrzeszania się. W zakresie prawa cywilnego strajk nie jest instytucją uznaną, wskutek czego osobne ustawy, dotyczące umów o pracę, o strajku, jako takim nie wspominają. Jednak na podstawie brzmienia konstytucji marcowej uznano, iż przepisy kodeksów zaborczych nakładające karę za strajk przestały obowiązywać. W ten sposób bez wyraźnego uznania przez normę prawa pisanego „prawa strajku" w pojęciu powszechnym strajk został zalegalizowany i przestał być jakimkolwiek czynem przestępnym. Równocześnie stało się konieczne omówienie skutków strajku w pewnych sytuacjach szczególnych na tle prawa pracy. Tak więc wynikło zagadnienie pośrednictwa pracy w zakładach pracy objętych strajkiem oraz zagadnienie zabezpieczenia od bezrobocia personelu porzucającego pracę z tytułu strajku. Państwo w kilku przepisach prawnych musiało wyraźnie zadeklarować stanowisko wobec strajku. Postawą zasadniczą państwa jest neutralność w przypadku ruchów strajkowych. Toteż jeżeli zakład pracy objęty strajkiem zgłasza zapotrzebowanie na pracowników, państwo nie może uchylić się od zawiadomienia bezrobotnych o wolnych miejscach, gdyż w ten sposób poparłoby stronę pracowniczą, nie może jednak zbytnio ułatwiać przedsiębiorstwu poszukiwania nowych sił przez zatajanie faktu strajku i dlatego stosowana jest od początku zasada, że „jeśli zakłady pracy objęte strajkiem... zgłoszą... zapotrzebowanie na robotników, urząd winien takie zgłoszenie podać do wiadomości publicznej z zaznaczeniem faktu strajku..." (rozp. z 26.I.1925 r. Dz. U. R. P. Nr 25, poz. 95).

Podobnie w regulaminie o wykonywaniu pośrednictwa pracy, zatwierdzonym zarządzeniem Ministra Opieki Społecznej z dn. 2 czerwca 1938 r.

(Dz. Urz. Min. Op. Społ. z 18.VIII.1938 r. Nr 16, poz. 239) w § 49 pkt 3 mieści się przepis, „że zapotrzebowanie otrzymane z zakładu pracy, objętego strajkiem lub lokautem, powinno być podane do wiadomości poszukujących pracy z zaznaczeniem faktu strajku lub lokautu“, zaś w myśl § 60 „zapotrzebowań otrzymanych z zakładów pracy objętych strajkiem lub lokautem biuro nie wykonywa, ograniczając się wyłącznie do podania ich do wiadomości poszukujących pracy“; wreszcie stosownie do § 63 ust. 1 pkt 6 „za uzasadnione przyczyny odmowy przyjęcia pracy uważać należy: ... 6) jeśli zaproponowana została praca w zakładzie pracy objętym strajkiem lub lokautem“. „W razie wątpliwości, czy warunki płacy odpowiadają normom przyjętym w danej miejscowości oraz czy zakład pracy jest objęty strajkiem lub lokautem — biuro opiera się na ustaleniu właściwego inspektora pracy“.

W zakresie świadczeń na wypadek braku pracy zasada neutralności państwa wobec strajku znajduje wyraz w tym, iż wykluczeni są od prawa do świadczeń pracownicy, „którzy pozostają bez pracy na skutek strajku podczas jego trwania“ (art. 4 lit. c ustawy z 18.VII.1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia Dz. U. R. P. Nr 67, poz. 650). Podobnie w stosunku do pracowników umysłowych „prawo do świadczeń z powodu braku pracy ulega zawieszeniu: ... 9) jeżeli utrata zajęcia jest skutkiem strajku — na czas trwania strajku“ (art. 50 rozp. z 24.XI.1927 r. o ubezp. prac. umysł. w brzmieniu obowiązującym). Jeśli chodzi o samo nabycie prawa do świadczeń pracowników umysłowych zasadą jest, że do świadczeń na wypadek braku pracy ma prawo ubezpieczony, o ile pozostaje bez pracy z powodu niemożności znalezienia odpowiedniego zajęcia. Wszakże zajęcie uważa się za nieodpowiednie, jeżeli przedsiębiorstwo, w którym zaproponowano zajęcie, objęte jest zatargiem gospodarczym. W ten sposób państwo nie zmusza pracowników do spełniania czynności tzw. łamistrajków pod groźbą utraty prawa do świadczeń.

Konstytucja kwietniowa zapewniła możność rozwoju wartości osobistych obywateli, wolność sumienia, słowa i zrzeszeń, wszakże ustaliła, iż granicą tych wolności jest dobro powszechne. Konstytucja kwietniowa wyraźnie nie utrzymała w mocy tzw. „prawa koalicji“. Zdaniem niektórych autorów prawo koalicji jest pojęciem węższym od prawa zawiązywania stowarzyszeń, jednak zwężenie dotyczy tylko zasięgu osobowego, a mianowicie prawo koalicji ma być prawem zrzeszania się pracowników w celach zawodowych, czyli częścią ogólnego prawa zrzeszania się. Z drugiej strony strajk ocenia się jako część składową prawa koalicji, a mianowicie jako metodę działalności zawodowej. Otóż analizując konstytucję kwietniową w łączności z całym stanem prawnym obowiązującym w Polsce sądzi się, że prawo zrzeszania się obejmuje również prawo zrzeszania się pracowników dla celów zawodowych, czyli prawo koalicji, zaś w ramach tak szeroko pojętego prawa koalicji jest ulegalizowana metoda działalności zawodowej w postaci zawieszenia pracy, czyli strajku. Oczywiście wzgląd na „dobro powszechne“ może ograniczać działalność strajkową w pewnych dziedzinach, w których wyższe względy interesu publicznego zalecają przeciwdziałanie strajkom. Jeżeli jednak interes prawa chroniącego państwo jest interesem najszerzej chroniącym tzw. „dobro powszechne“, wówczas zasada granicy dobra powszechnego bez wyraźnych ograniczeń w ustawach sama przez się nie pomniejsza możliwości strajkowania.

Wspomnieć należy, że w krajach o ustrojach autorytatywnych ograniczenie prawa strajku polega na ustanowieniu sankcji karnej dla strajku. Tak więc art. 18 italskiej ustawy z 3 kwietnia 1926 r. o unormowaniu prawnym zbiorowych stosunków pracy stwierdza, iż „zabrania się lokautów i strajków" pod karą grzywny i więzienia do lat 2-ch, zaś niemiecka ustawa z 20 stycznia 1934 r. „Gesetz zur Ordnung der nationaler Arbeit" uchyla przepis niemieckiej ordynacji przemysłowej, który zezwalał „na zmowę pracowników... celem osiągnięcia lepszych warunków płacy i pracy w szczególności przez zaniechanie pracy lub zwolnienie pracowników".

W licznych krajach istnieją ograniczenia prawa strajkowania pod sankcją karną tylko w stosunku do niektórych typów strajku, bądź też w stosunku do strajków posiadających przyczynę niegodziwą. Tak więc ustawa brytyjska z 29 lipca 1927 r. uchwalona na skutek strajku powszechnego w r. 1926 proklamuje nielegalność pewnych typów strajków. Mianowicie w myśl tej ustawy uważa się za nielegalny a) wszelki strajk, którego cel nie polega wyłącznie — przez swoją naturę i przez swój zasięg — na podtrzymaniu zatargu pracy w ramach zawodu lub przemysłu, do którego należą strajkujący, bądź b) strajk, który ma za cel lub mógłby spowodować wywarcie presji na rząd bądź bezpośrednio, bądź przez wyrządzenie szkody społeczeństwu. W związku z tym jest nielegalne przedsiębranie, kontynuowanie lub subwencjonowanie w celu popierania lub faworyzowania jakiegokolwiek strajku nielegalnego. Rozumie się, że zatarg pracy nie wykracza poza zasięg określonego zawodu lub przemysłu, jeżeli wynika pomiędzy przedsiębiorcami a pracownikami bądź pomiędzy grupami robotników spornego zawodu lub przemysłu i dotyczy bądź zatrudnienia lub niezatrudnienia, bądź warunków pracy osób należących do danego zawodu lub przemysłu. Bez naruszenia ogólnego pojęcia „zawodu lub przemysłu" uważa się, że pracownicy należą do tego samego zawodu lub przemysłu, jeżeli ich zarobki lub warunki pracy są ustalone w myśl decyzji tej samej mieszanej komisji zawodowej, komisji pojednawczej lub innego podobnego organu, bądź w myśl umów zawartych z tym samym przedsiębiorcą lub grupą przedsiębiorców. Kto proklamuje lub powoduje powstanie strajku uznanego w myśl tej ustawy za nielegalny, nawołuje inne osoby, aby wzięły w nim udział, lub w jakikolwiek inny sposób działa w celu podtrzymania takiego strajku, podlega karze bądź w drodze zwykłego zarządzenia policyjnego do 3 miesięcy więzienia lub 6 funtów grzywny, bądź w drodze wyroku sądowego karze do dwóch lat więzienia. Wszakże nie popełnia przestępstwa w myśl tego przepisu ten, kto wyłącznie porzucił pracę lub odmówił jej kontynuowania lub odmówił przyjęcia warunków pracy.

W myśl art. 1 ust. 4 tejże ustawy uczestnicy lub inicjatorzy strajku nielegalnego nie korzystają z dobrodziejstwa wynikającego z ustawy z r. 1906, które to dobrodziejstwo polega na zwolnieniu ich od odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone przez strajk. Innymi słowy, kto dopuszcza się strajku nielegalnego, odpowiada w całej pełni majątkowo za wszystkie szkody wyrządzone przez ten strajk. Art. 2 ustawy uznaje za nieskuteczne prawnie wszelkie uchwały i postanowienia związków, które by wyrządzały krzywdę osobom odmawiającym udziału w strajku nielegalnym. Widzimy więc, że prawo angielskie karze nie tylko strajk powszechny, ale również tzw. strajki sympatii (ogłaszane dla wyrażenia solidarności ze strajkującymi) i uprawnia do pro-

wadzenia akcji ekonomicznej tylko tych, kto bierze czynny udział w tej walce i jest bezpośrednio materialnie zainteresowany w jej wyniku.

Przytoczone normy prawa brytyjskiego świadczą, że w kraju tym, posiadającym szeroko rozbudowany ruch zawodowy, ogólna akcja pozaekonomiczna nie jest w zasadzie tolerowana przez prawo karne.

W Stanach Zjednoczonych Sąd Najwyższy stosuje czasem do przypadków strajków postanowienia tzw. prawa antytrustowego Shermana z r. 1890, wydanego w istocie dla zupełnie innego celu — ochrony wolności gospodarczej (wyroki z r. 1908, 5.VI.1922 oraz 1927). Poza tym w Stanach Zjednoczonych stosowana jest metoda tzw. injonctions, czyli sądowych orzeczeń blankietowych ustalających bezprawność przyczyn danego strajku i wezwanie do powrotu do pracy.

Sąd Najwyższy polski w licznych orzeczeniach zajmował stanowisko co do pojęcia strajku i granic jego dopuszczalności. Tak więc Sąd Najwyższy uznał za zakazany strajk urzędników, a więc wszystkich tych osób, których prawo karne traktuje jako urzędników. Wyraźne stanowisko w tym zakresie zajęte zostało w wyroku z dnia 7 czerwca 1937 r. 2 K 405/37 Gaz. Sąd. Warsz. str. 608/38, przy czym wypowiedziany został pogląd, że strajk urzędników jest przestępstwem z art. 286 k. k. Prawo karne nie daje definicji urzędnika, wszakże urzędnikami są nie tylko funkcjonariusze państwowi i samorządowi, ale w myśl niektórych ustaw szczególnych również i pewne grupy funkcjonariuszów instytucji publiczno-prawnych poddanych normom obowiązującym urzędników.

Drugą grupę przypadków, kiedy sankcja karna może dotyczyć prawa strajku, obejmują przepisy art. 223 i 224 k. k., dotyczące urządzeń użyteczności publicznej, przeznaczonych do komunikacji publicznej lub publicznego porozumiewania się, szpitali, urządzeń użyteczności publicznej dostarczających wody, światła, ciepła lub energii albo służących do kanalizacji. Działalność zmierzająca do utrudnienia lub uniemożliwienia powszechnego korzystania albo prawidłowego działania tych urządzeń podlega karze, która dotyczy również i przypadków strajku. Stosownie do referatu komisji kodyfikacyjnej, na którego podstawie została zbudowana konstrukcja stanów faktycznych art. 223 i 224 (prot. kom. kod. sek. pr. kar. t. III, zeszyt 2, str. 76—78), „zamach przestępny w tym wypadku, tak samo jak w każdym innym, musi być zasadniczo bezprawny, jak to wynika z ogólnych zasad pojęcia przestępstwa, toteż nie trzeba omawiać, że działanie będące realizacją prawa albo mieszczące się w granicach prawa nie odpowie pojęciu zamachu bezprawnego". „Oczywista rzecz, że nie mieści się tutaj (tzn. w tych stanach faktycznych) wypadek zaprzestania pracy przez pracowników tych urządzeń, czy to wskutek strajku...". Z wyjaśnień tych wynika, że jeżeli jedna albo druga strona wypowie stosunek pracy we właściwym terminie, wówczas zaprzestanie przez pracowników pracy nawet w tych instytucjach z upływem terminu, będące wynikiem legalnego rozwiązania stosunku pracy — nie będzie podpadało pod sankcję karną.

Normy prawa karnego poświęcone stanom faktycznym, obejmującym różne typy strajków, zostały ostatnio wzbogacone przez postanowienia dekretu Prez. Rzplitej z dn. 22.XI.1938 r. o ochronie niektórych interesów państwa (Dz. U. R. P. Nr 91, poz. 623). W szczególności strajków mogą dotyczyć postanowienia art. 2 i 8 tego dekretu. W myśl art. 2 „kto utrudnia lub unie-

możliwia prawidłowe działanie zakładów wytwarzających broń lub inny sprzęt wojskowy, podlega karze więzienia do lat 5 lub aresztu“. Przestępne działanie w myśl tego przepisu polega na utrudnianiu lub uniemożliwianiu prawidłowego działania. Najczęstszą formą działania może tu być uszkodzenie (sabotaż). Wszakże podobnie jak i w stanach faktycznych objętych art. 223 i 224 k. k. działalność przestępna może również polegać na strajku. Pojęcie „zakładów wytwarzających broń lub inny sprzęt wojskowy“ w świetle dotychczasowych norm prawa karnego nie budzi wielkich wątpliwości. Pojęcie „broni“ użyte jest w kilku przepisach; przede wszystkim istnieją przepisy „prawa o broni, amunicji i materiałach wybuchowych“ zawarte w rozp. Prez. Rzplitej z 27.X. 1932 r. (Dz. U. R. P. Nr 94, poz. 807). Z kolei wzmianki o broni zawierają postanowienia art. 98 k. k., gdzie użyta jest nazwa „środków walki orężnej“, co zresztą jest pojęciem nieco szerszym od „broni“ jako takiej. O „broni“ wspomina z kolei art. 105 § 1 k. k., a wreszcie art. 222 § 1 k. k. Bronią nie jest każde narzędzie mające służyć do napaści lub obrony, lecz narzędzie specjalnie do tego celu przeznaczone, przy czym w dzisiejszym stanie techniki chodzi przede wszystkim o broń palną i amunicję do niej. Bardziej ciekawe jest pojęcie „sprzętu wojskowego“, gdy art. 105 k. k. używa pojęcia „sprzętu wojennego“. Zgodnie z poglądem komentatorów sprzętem wojennym jest wszystko to, co jest potrzebne dla bezpośredniego zaopatrzenia wojska we wszelkich jego czynnościach, a więc środki transportowe, środki potrzebne dla szpitali wojskowych, ubranie itp. Oczywiście sprzętem jest gotowy wytwór, a nie półprodukt. Tak więc zakłady krawieckie dostarczające mundurów są objęte sankcją art. 8 dekretu z 22.XI.1938 r., natomiast wydaje się, że wytwórnia sukna, z którego dopiero mają być szyte mundury, albo fabryka włókiennicza wyrabiająca płótno, z którego szyje się bieliznę dla wojska, nie są zakładami wytwarzającymi sprzęt wojskowy. Podobnie nie podpada pod tę sankcję rafineria nafty, nawet jeżeli nafta jest dostarczana jako paliwo do oddziałów zmotoryzowanych, nie jest bowiem paliwo ani „bronią“, ani „sprzętem“, gdyż oba te pojęcia raczej dotyczą przedmiotów niezużywalnych (oczywiście z wyjątkiem amunicji, którą należy uważać jako część składową pojęcia broni, nawet wbrew art. 1 powołanego dekretu z 27.X.1932, który wyraźnie odróżnia broń od amunicji).

Przechodząc do przepisu art. 8 dotyczącego sankcji karnej za nawoływanie do strajku powszechnego, stwierdzić trzeba, że norma ta rozpada się na dwa stany faktyczne, przy czym stan pierwszy dotyczy „nawoływania“, zaś stan drugi dotyczy działania, które realizuje nawoływanie do strajku powszechnego. Wynika z tego więc, że sam udział w strajku powszechnym jako takim nie podlega ukaraniu, natomiast sankcja dotyczy nawoływania „do powszechnego porzucenia pracy przez pracowników (strajku powszechnego)“. Tenże przepis dotyczy również powszechnego zamknięcia zakładów przez pracodawców i wstrzymania dowozu żywności do miast. Pojęcie powszechnego porzucenia pracy przez pracowników zostaje zdefiniowane w prawie karnym polskim po raz pierwszy. Trudno przesądzać, w jakim kierunku pójdzie wykładnia tego przepisu, sądzić wszakże należy, że przeciwstawieniem pojęcia strajku powszechnego jest strajk szczególny, a więc strajk, w którym biorą udział grupy bezpośrednio zainteresowane w wyniku akcji. Jeżeli więc np. w danym ośrodku przemysłowym powstaje akcja zarobkowa w konkretnym przemyśle i wszystkie

fabryki z tego przemysłu są objęte strajkiem, to jednak strajk taki nie jest strajkiem powszechnym, gdyż taki strajk dotyczy szczególnego położenia pracowników zainteresowanych w wyniku akcji. Jest niejasne, czy nawoływanie do strajku, który w celu wywalczenia zdobyczy w pewnym przemyśle zostaje nadto rozszerzony na inne przemysły, mogłoby podpadać pod sankcję karną. Innymi słowy, niedość sprecyzowane pojęcie zawarte w art. 8 dekretu może nasuwać wątpliwość, czy chodzi o nawoływanie do strajku na większym obszarze kraju lub w całym państwie, czy też w jednej miejscowości. Ponieważ mamy tu do czynienia z pojęciami prawa karnego, których wykładnia musi być ścisła, wydaje się właściwe zajęcie stanowiska, że strajk w jednej miejscowości jest też strajkiem szczególnym, a nie powszechnym. Innymi słowy nawoływanie do powszechnego strajku byłoby karane przy tej koncepcji tylko wtedy, gdy dany strajk nabierałby charakteru strajku powszechnego w rozumieniu zarówno zawodowym, jak i terytorialnym.

Drugi stan faktyczny objęty art. 8 dekretu dotyczy sporządzania, przechowywania lub przewożenia pism, druków lub wizerunków, nawoływujących do powszechnego porzucenia pracy przez pracowników, w celu ich rozpowszechnienia. Przede wszystkim więc należy stwierdzić sprzeczną z prawem treść tych pism, druków lub wizerunków. Z kolei konieczne jest ustalenie, że zostały one sporządzone, przechowywane lub przewożone „w celu rozpowszechnienia". Pojęcie rozpowszechniania pism, druków i wizerunków użyte jest przede wszystkim w art. 155 k. k., ponadto zaś w odniesieniu do pornografii w art. 214 k. k. Art. 155 k. k. zawiera sankcję karną wobec tego, „kto w celu rozpowszechnienia sporządza, przechowuje lub przewozi pisma, druki lub wizerunki nawołujące do popełnienia przestępstwa lub zawierające pochwałę przestępstwa". Przepis ten nie mógł mieć jednak do przypadku strajku powszechnego zastosowania, ponieważ sam udział w strajku powszechnym nie jest karany, natomiast karane jest publiczne nawoływanie do udziału w strajku powszechnym. Ponieważ prawo wymaga, aby działalność była wykonywana „w celu rozpowszechnienia", przeto konieczne jest udowodnienie bezpośredniego zamiaru przestępnego. Stąd rodzić się może pytanie, czy w przypadku gdy sprawcą kieruje np. chęć osiągnięcia korzyści materialnych, zaś rozpowszechnianie jest tylko środkiem, — czy w tym przypadku zachodzi stan przestępny. Analiza tego pytania doprowadza jednak do wniosku, że sankcja ta dotyczy również i tego przypadku, wystarczy bowiem, aby sprawcy wiadome było przeznaczenie drukowanego utworu. Poza tym zgodnie z poglądem komentatorów cel rozpowszechnienia winien być obiektywnie stwierdzony i konieczne jest ustalenie, że działanie sprawcy zmierzało wyraźnie do rozpowszechnienia.

Dekret z 22.XI.1938 r. zawiera ponadto sankcję za „udział w związku mającym na celu zbiorowe zamknięcie zakładów pracy" (art. 9). Pozornie przepis ten może dotyczyć sytuacji socjalnej, wynikającej na tle zatargów zbiorowych, jednak bliższe rozpatrzenie istoty tego stanu przestępnego doprowadza do wniosku, że może on dotyczyć tylko tych, którzy dysponują zakładami pracy, a więc pracodawców. Przepis art. 9 dekretu jest karą za tzw. lokaut, przy czym jednak nie chodzi tu tylko o lokaut na tle spraw pracowniczych, ale o środek presji gospodarczej na czynniki rządowe w postaci groźby zatrzymania zakładów. Zdarzyć się to może np. w przypadku nałożenia

dużego podatku lub innej formy świadczenia gospodarczego. Oczywiście używając pojęcia „związku“ ustawodawca nie ma tu na myśli organizacji legalnie działającej w oparciu o przepisy prawa, lecz jedynie trwałe i zorganizowane zbiorowisko grożące interesowi publicznemu. Pojęcie „związku“ użyte w tym przepisie jest identyczne ze „związkiem“ wymienionym w art. 166 k. k., przy czym stworzenie nowej sankcji karnej było o tyle konieczne, iż indywidualne zamknięcie zakładu pracy w zasadzie nie jest karane i dlatego sankcja z art. 166 k. k. nie obejmowała stanu faktycznego zawartego w art. 9 dekretu.

Strajk jest gwałtownym starciem się interesów sprzecznych, powoduje też niejednokrotnie gwałtowne wyładowanie się namiętności ludzkich i dlatego konieczna jest świadomość, iż strajków nie można zwalczać wyłącznie środkami sankcji karnej, natomiast konieczne jest przeciwdziałanie ich powstawaniu przez odpowiednio rozbudowane postępowanie pojednawcze i rozjemcze organów państwowych. Zwłaszcza zaś jest niedopuszczalne zasłanianie się prywatnych pracodawców w obronie ich interesów materialnych sankcją karną, która może być stosowana tylko w interesie publicznym. Z tego względu rozbudowa systemów rozjemstwa jest najlepszym środkiem przeciwdziałania walkom strajkowym, albowiem zainteresowani pracownicy świadomi, że mogą osiągnąć zaspokojenie ich słusznych roszczeń w drodze legalnego i sprawiedliwego postępowania, z dużą niechęcią podejmują się wystąpień strajkowych, zawsze dla nich kosztownych. Należy przyznać, że dla niektórych ruchów społecznych strajk jest szkołą zaprawy ich siły społecznej i dlatego ruchy te niechętnie ulegają postępowaniu rozjemczemu.

J. G. W.

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:
KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT“, Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.